



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Tecnología Médica

Percepción de las condiciones ambientales del trabajo de los trabajadores de construcción civil y cómo estas repercuten en su participación en el rol de trabajador en el Centro de Infraestructura Universitaria-UNI, Lima-Perú 2016

TESIS

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología
Médica en el área de Terapia Ocupacional**

AUTOR

Nisa Katherine HUINGO RAMIREZ

ASESOR

Paula Martha VELIZ TERRY

Lima, Perú

2018



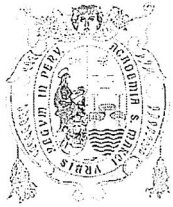
Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Huingo N. Percepción de las condiciones ambientales del trabajo de los trabajadores de construcción civil y cómo estas repercuten en su participación en el rol de trabajador en el Centro de Infraestructura Universitaria-UNI, Lima-Perú 2016 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Tecnología Médica; 2018.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Tecnología Médica

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Conforme a lo estipulado en el Art. 113 inciso C del Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (R.R. No. 03013-R-16) y Art. 45.2 de la Ley Universitaria 30220. El Jurado de Sustentación de Tesis nombrado por la Dirección de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, conformado por los siguientes docentes:

Presidente: Lic. Mirtha Felicia Sánchez Casas
Miembros: Lic. Alicia Violeta Herrera Bonilla
Lic. Sonia Mosqueira Chacón
Asesor : Lic. Paula Martha Veliz Terry

Se reunieron en la ciudad de Lima, el día 26 de abril de 2018, procediendo a evaluar la Sustentación de Tesis, titulado **"PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Y CÓMO ESTAS REPERCUTEN EN SU PARTICIPACIÓN EN EL ROL DE TRABAJADOR EN EL CENTRO DE INFRAESTRUCTURA UNIVERSITARIA-UNI, LIMA-PERÚ 2016"**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el Área de Terapia Ocupacional de la Bachiller:

NISA KATHERINE HUINGO RAMIREZ

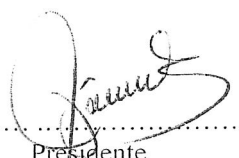
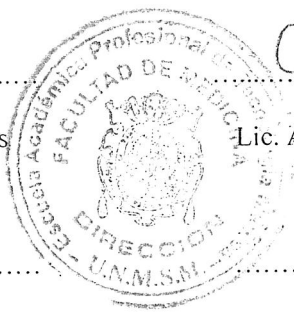
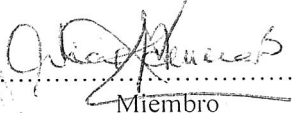
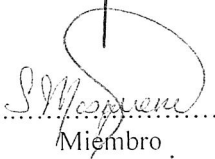

Habiendo obtenido el calificativo de:

.....13.....
(en números)

.....Trece.....
(en letras)

Que corresponde a la mención de:Regular.....

Quedando conforme con lo antes expuesto, se disponen a firmar la presente Acta.

 Presidente Lic. Mirtha Felicia Sánchez Casas		 Miembro Lic. Alicia Violeta Herrera Bonilla
 Miembro Lic. Sonia Mosqueira Chacón		 Asesor(a) de Tesis Lic. Paula Martha Veliz Terry

DEDICATORIA

A Marcelinda Ramirez Casimiro

Madre abnegada, amiga y confidente.

A Ernesto Gilberto Huingo Morales,

Padre amoroso y juguetón.

A Ernesto Francisco Huingo Ramirez

Estimado hermano

**A mí querida carrera profesional Terapia Ocupacional,
ya que a través de ella aprendí a ver la vida de forma distinta**

A cada uno de los trabajadores entrevistados

por compartirme su sentir, pensar y hacer

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, porque él sabe de mi sacrificio y esfuerzo efectuado para la culminación de la tesis.

Agradezco a mis padres, quienes guiados por Dios, han permitido materializar sus más sinceros deseos hacia mi persona y por haber logrado en mí, una persona con principios y valores. Gracias a mi madre, por su apoyo y confianza; y a mi padre, por su tolerancia y buen humor.

Agradezco a mi asesora Martha Veliz Terry por orientarme y comprometerse en el desarrollo de mi tesis, y sobre todo por su entrega de sus conocimientos sin reserva.

Al Ing. Jesús Velarde del Centro de Infraestructura Universitaria de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) por aceptar la ejecución de proyecto de tesis en la UNI.

A las Ing. María Castillo Farfan y Ing. Liz Vanessa Barreto La Torre por el apoyo en la aplicación del instrumento.

Al maestro de obra, Don Gaudencio Abad Mauricio, por su apoyo durante el desarrollo de la ejecución de la investigación, facilitando el nexo con los trabajadores.

A los trabajadores participantes de la obra, por su tiempo, y compromiso con la investigación, y por permitirme introducirme al mundo de la construcción civil.

Al Mg. Segundo León Sandoval por las recomendaciones en la investigación y los consejos de vida.

A la Ing. Jessica Ochoa por permitirme realizar el proyecto piloto en sus trabajadores.

A la Mg. Carmen Gloria De Las Heras de Pablo por compartir conocimientos y orientación sobre el Modelo de Ocupación Humana.

A José Luís Yaya Cante, colega y amigo que siempre estuvo presto a brindarme su apoyo y colaboración, participando en la aplicación de los instrumentos.

INDICE

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. Descripción de los antecedentes.....	2
1.2. Importancia de la investigación.....	4
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. Bases Teóricas.....	6
1.4.1. Base Teórica.....	6
1.4.2. Definición de términos.....	11
1.4.3. Formulación de la hipótesis.....	13
CAPÍTULO II: MÉTODOS.....	15
2.1. Diseño metodológico.....	15
2.1.1. Tipo de investigación.....	15
2.1.2. Diseño de la investigación.....	15
2.1.3. Población.....	15
2.1.4. Muestra y muestreo.....	15
2.1.4.1. Criterios de inclusión.....	16
2.1.4.2. Criterios de exclusión.....	17
2.1.5. Variables.....	17
2.1.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
2.1.7. Procedimientos y análisis de datos.....	21
2.1.8. Consideraciones éticas.....	23
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	25
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	37

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
5.1. Conclusiones.....	46
5.2. Recomendaciones.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS.....	53

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Características sociodemográfica de trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	25
Tabla 2: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según la dimensión física de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	27
Tabla 3: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según los ítems de la dimensión física de los trabajadores de construcción civil.....	28
Tabla 4: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según la dimensión social de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	28
Tabla 5: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según los ítems de la dimensión social de los trabajadores de construcción civil.....	29
Tabla 6: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según la dimensión física y social de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	30
Tabla 7: Participación ocupacional en el rol del trabajador de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	30
Tabla 8: Secciones evaluadas de la participación ocupacional en el rol del trabajador de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	31
Tabla 9: Acomodaciones ambientales recomendadas por los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	32
Tabla 10: Grado de correlación entre percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador, del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	33
Tabla 11: Grado de correlación entre percepción de las condiciones ambientales del tipo físico de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador, del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	34
Tabla 12: Grado de correlación entre percepción de las condiciones ambientales del tipo social de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador, del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.....	35

RESUMEN

INTRODUCCIÓN: En el Perú, la percepción del trabajador de construcción civil (TCC) sobre las condiciones ambientales de trabajo no es considerada en la planificación de medidas de seguridad y salud en el trabajo; actualmente se basan principalmente en las evaluaciones ergonómicas y físicas; a pesar que la ley N° 29783 dispone realizar evaluaciones integrales en el trabajador, esta no se ejecuta, demostrado en los protocolos oficiales realizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La importancia del presente estudio son los resultados de una evaluación centrada en la persona. **OBJETIVOS:** Determinar la correlación entre la percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores obreros de construcción civil y su participación en el rol de trabajador. **DISEÑO:** Se realizó estudio cuantitativo descriptivo correlacional. **LUGAR:** Centro de Infraestructura Universitaria de la Universidad Nacional de Ingeniería. **PARTICIPANTES:** La totalidad de trabajadores de la obra seleccionada fue 35 trabajadores de construcción civil, de los cuales fueron entrevistados 34 trabajadores. **INTERVENCIÓN:** Se entrevistó a 34 trabajadores de construcción civil para conocer su percepción sobre las condiciones ambientales del trabajo mediante la “Escala de Impacto Ambiental para el trabajo” (WEIS) y su participación en su rol de trabajador, mediante del instrumento “Perfil Inicial de la Participación Ocupacional” (MOHOST), además se aplicó un cuestionario sociodemográfico y laboral general. Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para encontrar posibles relaciones entre las variables de estudio, mediante el programa SPSS v 22.0 para Windows, previo análisis de datos en el programa Excel. **RESULTADOS:** Se obtuvo que el grado de correlación entre las variables “percepción de las condiciones ambientales del trabajo”

de TCC y su “participación en el rol de trabajador”, no tiene una correlación significativa, sin embargo la correlación es positiva lo cual permite aseverar que a mayor percepción positiva de las condiciones ambientales del trabajo de TCC mejor será su participación en el rol de trabajador. Respecto a la variable “percepción de las condiciones ambientales del trabajo” según la dimensión física y social, obtuvieron el grado de correlación no significativa pero positiva con la variable “participación en el rol de trabajador”, respectivamente. **CONCLUSIONES:** La evaluación de la percepción de las condiciones ambientales del trabajo, bajo el modelo de ocupación humana, permite conocer el impacto en la participación en el rol del trabajador. Mediante el presente estudio ha permitido reafirmar la importancia que tiene considerar lo que piensa, siente y hace el trabajador, en la población de estudio. **PALABRAS CLAVES:** Condiciones ambientales, Participación ocupacional, Construcción civil, Terapia Ocupacional.

ABSTRACT

INTRODUCTION: In Peru, the perception of the civil construction worker (TCC) on environmental conditions of work is not considered in the planning of occupational safety and health measures; currently rely primarily on ergonomic and physical assessments; although Law No. 29783 provides for comprehensive assessments of the worker, this is not enforced, as demonstrated in the official protocols carried out by the Ministry of Labor and Employment Promotion. The importance of the present study are the results of a person-centered evaluation. **OBJECTIVES:** To determine the correlation between the perception of the environmental conditions of civil construction workers and their participation in the worker role. **METHOD:** A quantitative descriptive correlation study. **PLACE:** Centre of University Infrastructure of the National University of Engineering. **PARTICIPANTES:** The totality of workers of the civil construction was 35, but only 34 were interviewed. **INTERVENTION:** 34 civil construction workers were interviewed to know their perception of the environmental conditions of work through the "Environmental Impact Scale for Work" (WEIS) and their participation in their role of worker, through the instrument "Initial Profile of Occupational Participation "(MOHOST), in addition a general sociodemographic and labor questionnaire was applied. For the hypothesis test, the Pearson correlation coefficient was used to find possible relationships between the study variables, using the SPSS v 22.0 program for Windows, after data analysis in the Excel program. **RESULTS:** It was obtained that the degree of correlation between the variables "perception of the environmental conditions of work" of TCC and its "participation in the role of worker", does not have a significant correlation, however the correlation is positive which allows to assert that the greater positive

perception of the environmental conditions of TCC, will be better their participation in the worker's role. Regarding the variable "perception of the environmental conditions of work" according to the physical and social dimension, they obtained the degree of non-significant but positive correlation with the variable "participation in the worker's role", respectively. **CONCLUSION:** The evaluation of the perception of the environmental conditions of work, under the model of human occupation, allows to know the impact on participation in the role of the worker. Through the present study, it has been possible to reaffirm the importance of considering what the worker thinks, feels and does, in the study population. **KEYWORDS:** Environmental conditions, Occupational participation, Civil construct, Occupational therapy.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES

Cada trabajador es influenciado de forma única por las características de su entorno debido que cada persona siente, piensa y hace según como perciba el entorno, es decir las características ambientales pueden facilitar o restringir su participación en el rol de trabajador. En el Perú, la percepción del trabajador de construcción civil sobre las condiciones ambientales de trabajo no es considerada en la planificación de medidas de seguridad y salud en el trabajo; actualmente las medidas de seguridad y salud en el trabajo se basan principalmente en las evaluaciones ergonómicas y físicas; a pesar que la ley N° 29783 dispone realizar evaluaciones integrales en el trabajador, esta no se ejecuta, demostrado en los protocolos oficiales realizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales proponen el autodiagnóstico de riesgos ergonómicos y físicos a profundidad, no tomando en cuenta los factores psicosociales y la salud mental, a pesar de ser mencionados. Además las características propias de las tareas en construcción civil no favorecen el cumplimiento de las normas de seguridad debido a la exigencia en la entrega de la obra a tiempo, que el respeto a las normas de seguridad.(1)

Ante la obligación de supervisión del estado en cumplir estándares internacionales de seguridad y, por el lado del empleador el cumplimiento de la normativa vigente y la necesidad de incrementar su productividad, ha generado una tendencia a estudiar factores físicos y producto de ello normar medidas de seguridad y salud en el trabajo descuidando el bienestar psicosocial y la salud mental del trabajador. Teniendo en cuenta que el hombre es mente y cuerpo, una alteración física se evidenciará en una alteración ya sea mínima o compleja en el área psicosocial o viceversa. (2) En la investigación titulada en el “Análisis de la literatura científica en materia de condiciones de trabajo y salud en el sector construcción: un estudio bibliográfico” realizada en el 2010 recopiló investigaciones de 10 años atrás dando un panorama claro de la evolución del sector construcción respecto a

la salud. Sus conclusiones fueron que existe la tendencia de estudiar lo visible es decir trastornos musculoesqueléticos, enfermedades relacionadas con los agentes físicos (ruidos, vibraciones, sustancias tóxicas). Sin embargo dedican menor cantidad de estudios a los factores psicosociales relacionados con el sector construcción. Los pocos estudios respecto a ello mostraron que el principal motivo de estudio era el consumo de alcohol. (3)

En los reportes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de estos últimos años hasta la actualidad muestra al sector de construcción dentro de las 3 primeras actividades económicas que reportan mayor accidentes de trabajo, mayor accidentes mortales y enfermedades ocupacionales (4), siendo una población de alta vulnerabilidad, según la normativa en la ley N° 29783 Seguridad y Salud en el Trabajo exige al empleador conservar la salud del trabajador en todos los ámbitos y el deber del estado es evaluar el cumplimiento de las normas de seguridad. Considerando al ser humano como un todo y un sistema dinámico es decir que el ser humano continuamente se reorganiza para responder a las demandas personales y del grupo social a lo largo del espectro de la vida y no por el contrario solo considerar reparar partes de manera aislada sin integrarlas. (5)

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizado en España en el 2012, en la sección de riesgo psicosocial los resultados obtenidos sobre los aspectos más molestos del trabajo (según la percepción del propio trabajador), fueron la falta de autonomía, un ritmo de trabajo impuesto, la monotonía, y el estrés, y sus conclusiones fueron que la organización del trabajo y un buen clima laboral debería ser un campo al que los prevencionistas deben dedicar una atención especial. (6)

En el contexto de trabajo del sector de construcción civil implica una considerable demanda física, cognitiva y emocional, exposición a cambios meteorológicos, tipo de contrato, límite de tiempo, productividad y exposición a diversos riesgos ergonómicos y químicos, estas características hacen considerar como una prioridad el intervenir en las condiciones ambientales del trabajo para que estas promuevan no sólo el desempeño, sino que también la satisfacción y el bienestar general del trabajador correspondientes a

aspectos psicosociales y de salud mental. (7) Según el Modelo de Ocupación Humana (MOHO), la participación ocupacional en el rol de trabajador requiere de la consideración de las condiciones tanto físicas como sociales del ambiente y comprender cómo éstas favorecen o interfieren en la participación efectiva y satisfactoria en el rol de trabajador de construcción civil. Los resultados de la investigación pretende contribuir a disminuir accidentes de trabajo, desarrollar medidas de seguridad y salud en el trabajo con base sustentada, acorde a la Ley N°29783 que sostiene que *“el empleador debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”*. (8)

Con alta frecuencia se olvida que el trabajo es realizado por personas con habilidades, motivaciones, expectativas personales y otros roles de vida valorados por estas, entre otros. Esto implica la necesidad de utilizar un enfoque centrado en la persona (sus aspectos personales) y en sus ambientes de participación (condiciones del ambiente físico y social), aspectos que en relación dan por resultado la participación eficaz y satisfactoria en un rol, en este caso el rol de trabajador. (9) Por lo tanto un ambiente de trabajo podría diseñarse en la manera que ofrezca oportunidades de participación eficaz, saludable y satisfactoria a los trabajadores. Por ello nos planteamos el siguiente problema ¿Cuál es la percepción de los trabajadores de construcción civil sobre las condiciones ambientales y como estas repercuten en su participación en su rol de trabajador?

1.2. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se enfocará en conocer el grado de relación de la percepción de las condiciones ambientales de trabajo de los trabajadores de construcción civil y la participación en el rol de trabajador, conociendo como estas repercuten en su participación en el rol de trabajador, estos resultados pueden ser utilizadas para desarrollar medidas de seguridad y salud en el trabajo centradas en el trabajador de la población de estudio, no

dejando de lado su salud mental, área no desarrollada por el estado haciéndose evidente en la falta de consideración de los diversos factores de la salud mental del trabajador de construcción civil. Considerando el boom inmobiliario, esta investigación brindará información relevante para disminuir el ausentismo laboral, desarrollar un clima laboral óptimo y reducir gastos médicos. Por otro lado el trabajador se beneficiará con las propuestas y estrategias centradas en ellos, generando un sentido de pertenencia a su trabajo, favoreciendo su satisfacción laboral y bienestar físico, emocional y/o social. Los resultados de esta investigación sientan precedente a los Terapeutas Ocupacionales para futuras investigaciones, en diferentes poblaciones de construcción civil, como también en diferentes ámbitos laborales.

Al aplicar la “Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo” (WEIS) instrumento de evaluación propio de la Terapia Ocupacional y el “Perfil Inicial Ocupacional del Modelo de Ocupación Humana” (MOHOST), en el presente estudio, mostrará a la comunidad científica el amplio ámbito de actuación de los Terapeutas ocupacionales, no solo en el ámbito de salud, sino también en el ámbito laboral y otros.

Al tener en cuenta la percepción del trabajador, cualquier propuesta de mejora derivada de los resultados del estudio, los trabajadores se sentirán protagonistas de los cambios o adecuaciones que benefician en su desempeño del rol, su satisfacción y bienestar general.

(10)

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la correlación entre la percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la correlación significativa entre la percepción de las condiciones ambientales de la dimensión física de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador.
- Determinar la correlación significativa entre la percepción de las condiciones ambientales de la dimensión social de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador
- Identificar las posibles adecuaciones ambientales que promuevan la participación óptima en su rol de trabajador en base a las percepciones de los trabajadores de construcción civil en el Centro de Infraestructura Universitaria-UNI.

1.4. BASES TEÓRICAS

1.4.1. BASE TEÓRICA

En la evolución de nuestra infraestructura física desde las civilizaciones primitivas, algo que evoluciona junto al hombre es su arquitectura. Desde la era primitiva con el uso de naturaleza como las cavernas en los cuales vivían, posteriormente en chozas simples de materias primas hasta majestuosas edificaciones con materiales cada vez más procesados y mejorados de última tecnología. Por otro lado también ha avanzado de manera simbólica ya que no solo implica lugar de protección de la intemperie como en tiempos antiguos sino tiene un significado de hogar y un entorno significativo. Todo ello tiene un protagonista que es el hombre ya sea en la planificación o en el proceso de construcción, expuesto a condiciones de trabajo particulares. Lima crece cada vez hacia arriba por lo tanto aumenta la demanda laboral en el sector construcción; hay una diversidad de profesiones que intervienen en este proceso desde la supervisión, planificación, procesos administrativos y proceso de construcción in situ (mano de obra). Sabemos que cada profesión posee funciones determinadas por lo tanto un entorno de trabajo distinto. Según

el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, el sector de construcción civil según el Decreto Legislativo N° 727 (12.11.91), Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, define la actividad de construcción a través de la remisión que hace a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU) división 45 de la categoría de tabulación F el cual se refiere al sector económico dedicado a las actividades de construcción general y especializada de edificios y obras de ingeniería civil ya sea realizada por cuenta propia o a cambio de una retribución o por contrato total o parcial de la obra (subcontrato). Según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) define el sector de construcción civil (sección F) todas las actividades corrientes y especializadas de construcción de edificios (división 41) y obras de ingeniería civil (división 42). (11) Según el régimen laboral de construcción civil se considera trabajador de construcción civil cualquier persona natural que realiza una labor de construcción para una persona natural o jurídica del sector construcción. Se clasifica en: operario (Albañiles, carpinteros, tierreros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, choferes, mecánicos y demás trabajadores que tengan alguna especialidad), oficial (ayudantes de los operarios, no tienen una especialidad, pueden realizar la misma actividad que el operario pero en calidad de ayudante o auxiliar) y peón (trabajadores no calificados, realizan labores diversas).(12)

1.4.1.1. Contexto organizacional del sector construcción

El sector construcción es uno de las actividades económicas que más ingresos generan en el Perú, al mismo tiempo es una actividad muy peculiar a comparación de otras actividades que ya tienen definidas sus condiciones de trabajo, organización y/o funciones. En el caso de la construcción civil existen 2 características que la hace especial y única: la eventualidad (el carácter temporal del trabajo pues dura mientras el trabajador ejecute la labor para cual fue contratado o mientras dure la obra) y la ubicación relativa (no existe un lugar fijo y estable donde se realice las labores de construcción). Todo ello hace que este sector posea un alto índice de peligrosidad, alto grado de reporte de accidentes y gran potencial de riesgos para el trabajador. Por lo tanto las medidas de seguridad realizadas

no son tan exitosas y no responden a las necesidades del trabajador debido en parte a la falta de consideración de los factores psicosociales o protocolos oficiales de evaluación personalizada sobre las necesidades de cada trabajador, esto hace que veamos medidas ineficientes ya que definitivamente una evaluación personalizada acerca de la percepción, expectativas, sugerencias, etc. del trabajador podría responder de forma eficiente, coherente y sobretodo real a las carencias de las medidas de seguridad planteadas; y tener una visión centrada en el trabajador beneficiará en la protección de su salud y aumentar la productividad de la constructora.

1.4.1.2. Contexto normativo del sector de construcción civil

El marco legal de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo en el Perú ha estado bajo diversas modificaciones en el tiempo, desde la constitución del 1979 donde contemplaba la prevención de los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores, sin embargo en la actual Constitución del 1993 no hacía referencia a tal responsabilidad estatal, pero el derecho a la protección de la salud de las personas y de su comunidad sí se encuentra recogido en el texto constitucional (Art. 7°). Ante esta falta de una ley explícita que contemple lineamiento de salud y seguridad en el trabajo, el 20 de agosto del 2011 el poder legislativo publica la Ley 29783 Seguridad y Salud en el Trabajo mientras que su reglamento fue publicado el 25 de abril del 2012. La Norma Sectorial en Seguridad y Salud en el Trabajo-Norma G50 seguridad durante la construcción es parte del reglamento nacional de edificaciones, este se aplica tanto para el sector público y privado sin importar el número de trabajadores además se aplica a todas las actividades de construcción sin excepción. Al ser una norma técnica es específica para cada uno de sus aspectos, establece estándares mínimos necesarios para la seguridad, minimizar riesgos existentes y prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Acerca de las medidas de evaluación y autodiagnóstico para prevención de accidentes acerca de agentes físicos (trastornos musculoesqueléticos, vibraciones, ruido, sustancias toxicas, etc.) se encuentra más desarrollado pero no sobre factores psicosociales si bien es

cierto mencionan puntos a considerar en la evaluación de factores psicosociales, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo no desarrollan protocolos oficiales para su evaluación.

1.4.1.3. Respecto a la percepción sobre las condiciones ambientales del trabajador y participación ocupacional

La percepción es un proceso de interpretación y clasificación de la realidad dando como resultante una valoración subjetiva. Según la psicología social la percepción es un proceso biocultural donde la información se procesa bajo mecanismos neurológicos y al mismo tiempo dándole un significado según los conocimientos previos adquiridos a lo largo de nuestro desarrollo. (13) Entonces podemos decir que la percepción del trabajo hace referencia a la interpretación y valoración de las condiciones del trabajo como el espacio físico, el contacto y apoyo social, las demandas temporales, los objetos utilizados y las funciones diarias del trabajador, etc. donde la resultante será la satisfacción o insatisfacción laboral que genera las características generales de las condiciones del trabajo al trabajador, no confundir con la valoración o interpretación de sus funciones como trabajador sino la valoración de las características del trabajo que establece la empresa constructora en particular. Según Gibson y Otros (1996: 138) la satisfacción laboral es el “El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo”.(14)

Según el Modelo de Ocupación Humana existe una interdependencia entre la persona y el ambiente (Kielhofner, 1995, 2002) y cada uno con estructura propia, en este caso el ambiente laboral tiene distintas características físicas y sociales, hay que tener claro que el término condiciones ambientales no hace referencia solo a objetos, equipos o lo palpable sino también al recurso humano (personal, compañeros, interacción con el supervisor, etc.) que se denomina bajo el término ambiente social. Ahora bien cada ambiente laboral posee exigencias (expectativas, demandas, obligaciones) y estímulos (oportunidades y potencialidades), la interacción de las exigencias, estímulos y las

características del trabajador pueden actuar como facilitador o inhibidor en su bienestar físico, social y emocional, su satisfacción y/o su desempeño. Según Kielhofner esta interacción se da a través de 4 elementos: 1) espacio físico, 2) objetos, 3) grupos sociales y 4) formas ocupacionales, estos hace referencia primero la distribución del espacio, la accesibilidad, cualidades sensoriales en el que se encuentre el lugar del trabajo, segundo las propiedades de las herramientas, equipos y materiales asimismo el significado o sentido que tenemos respecto a ellos; tercero el equipo de trabajo, compañerismo, interacción con el supervisor, horarios de trabajo y comunicación, finalmente cuarto las formas ocupacionales es decir las funciones específicas del tipo de trabajo. El equilibrio de los 4 elementos más las características del trabajador (valores, interés, confianza personal y sus habilidades) afecta su satisfacción, su función y su bienestar.

Las condiciones ambientales son desarrolladas a través de ítems en la Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo (WEIS), basándose en el Modelo de Ocupación Humana, entre los que se encuentran: demandas del tiempo, demandas de las tareas, atracción por las tareas laborales, horario de trabajo, interacción entre compañeros de trabajo, pertenencia al grupo de trabajo, interacción con el supervisor, estilo del rol laboral, estándares del rol laboral, interacción con otros, gratificaciones, cualidades sensoriales ambientales, arquitectura/disposición física del ambiente, ambiente: clima/humor, propiedades de los objetos y significado o sentido de los objetos o productos.(10) En síntesis el impacto ambiental depende de los factores del ambiente que tienen el potencial de ejercer exigencias o estimulación y las características de las personas que las llevan a experimentar y comportarse en relación con lo que el ambiente les exige o los motiva a hacer. Entonces debemos entender que el impacto ambiental no mide o evalúa el ambiente (no es una evaluación ambiental) sino como las características del ambiente impactan al trabajador entrevistado (el impacto del ambiente en el trabajador).

Según Kielhofner, la participación ocupacional hace referencia a una interacción armoniosa entre componentes intrínsecos (volición, habituación y capacidad de desempeño) y extrínsecos (ambiente social y físico) de la persona, toda persona tiene diferentes roles distinguiéndose ya sea por la etapa de vida y sus elecciones, cada rol tiene

un desempeño ocupacional distinto esto hace que tener un equilibrio ocupacional significativo sea un proceso complejo y dinámico entre la persona y el ambiente; por ello podemos decir que por cada rol requerimos necesidades diferentes en este caso una participación ocupacional óptima en el rol de trabajador es necesario que el ambiente físico, ambiente social respondan realmente a las características del trabajador ya que lo que el ambiente exige o facilita depende de las características de la persona en el ambiente.(15) El MOHO considera la persona como única, en este caso el trabajador es único y con el fin de promover su salud, bienestar y prevenir enfermedades es necesario centrarnos en ellos para facilitar una participación ocupacional óptima y significativa en su rol de trabajador.

1.4.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Demandas de tiempo: Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible. (10)
- Demandas de las tareas: Las demandas/oportunidades de trabajo físicas, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo. (10)
- Atracción por las tareas laborales: El interés, placer o valor/status de las tareas laborales. (10)
- Horario de trabajo: Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales. (10)
- Interacción entre compañeros de trabajo: La interacción/colaboración con compañeros de trabajo es requerida para cumplir las responsabilidades del trabajo. (10)
- Pertenencia a un grupo de trabajo: Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo. (10)
- Interacción con el supervisor: Retroalimentación, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor(es). (10)

- Estándares del rol laboral: Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia. (10)
- Estilo del rol laboral: Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente. (10)
- Interacción con otros: Interacción/comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisor o los compañeros de trabajo). (10)
- Gratificaciones: Oportunidad de seguridad laboral, reconocimiento/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios. (10)
- Cualidades sensoriales ambientales: Propiedades del lugar de trabajo como son el ruido, olores, propiedades visuales o táctiles, junto a las condiciones de temperatura y ventilación. (10)
- Arquitectura/disposición física del ambiente: Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo. (10)
- Ambiente: Clima/Humor: La sensación/estado de ánimo asociada al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo. (10)
- Propiedades de los objetos: Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios. (10)
- Lugares complementarios: Facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo) destinadas a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso. (10)
- Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona. (10)
- Construcción civil: Se entiende por construcción civil al sector económico dedicado a las actividades de construcción general y especializada de edificios y obras de ingeniería civil. Es decir la construcción general se refiere a construcción de viviendas, edificios públicos, etc. y la construcción de obras de ingeniería civil tales como puentes, túneles, tuberías, etc. este sistema de trabajo se realiza por cuenta

propia o a cambio de una retribución o por contrato total o parcial de la obra (subcontrato). A continuación se describirá la clasificación para un proyecto de construcción completo. (11)

- Trabajadores de construcción civil: Se considera trabajador del régimen de construcción civil a toda persona natural que realiza una labor de construcción para otra persona natural o jurídica dedicada a la actividad de la construcción, con relación de dependencia y a cambio de una remuneración. (12)

1.4.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

H0: No Existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador

H1: Existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador.

CAPITULO II: MÉTODOS

2. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es un estudio cuantitativo descriptivo correlacional, debido a que se enfoca a describir características de la población seleccionada y su grado de relación entre las variables.

2.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es observacional de corte transversal prospectivo, ya que fue realizado en un lugar y tiempo específico el cual lleva a relacionar las 2 variables planteadas: percepción de las condiciones ambientales del trabajo y participación en el rol de trabajador.

2.1.3. POBLACIÓN

La población considerada para el estudio estuvo conformada por todos los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Laboratorio [Lab]. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería”.

2.1.4. MUESTRA Y MUESTREO

La muestra es no probabilística por conveniencia. La totalidad de trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” que suman 35 trabajadores.

Unidad muestral

Trabajador de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería ubicado en la Av. Túpac Amaru 210 - Rímac. Apartado 1301, Lima-Perú a cargo del Centro de Infraestructura Universitaria de la Universidad Nacional de Ingeniería (CIU-UNI) durante mayo-diciembre 2016.

2.1.4.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” de la siguiente categoría: peón, oficial y operario, que estuvieron de acuerdo con su participación voluntaria, mediante la aceptación del consentimiento informado.
- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” de ambos sexos.
- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” que se encuentren en planilla.
- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” de turno mañana y tarde.
- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” de edad entre 18 a 65 años.

2.1.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” con diagnóstico previo y/o tratamiento actual de estrés.
- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” con diagnóstico previo y/o tratamiento de problemas psicosociales.
- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” que participen en otras investigaciones.
- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” que no firmen el consentimiento informado.
- Los trabajadores de construcción civil de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería” que decida no continuar en el estudio y/o con las sesiones de seguimiento.

2.1.5. VARIABLES

Variable independiente: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo.

Definición conceptual.- La interpretación y valoración de las condiciones del trabajo como el espacio físico, el contacto y apoyo social, las demandas temporales, los objetos utilizados y las funciones diarias del trabajador, etc. donde la resultante será la satisfacción o insatisfacción laboral que genera las características generales de las condiciones del trabajo al trabajador. (10)

Definición operacional.- Medición de la percepción de las condiciones ambientales del trabajo, a través del instrumento “Escala de Impacto ambiental para el Trabajo” (WEIS).(10)

Dimensiones.- Ambiente físico y ambiente social.(10)

Variable dependiente: Participación en el rol de trabajador.

Definición conceptual.- Interacción armoniosa entre componentes intrínsecos (volición, habituación y capacidad de desempeño) y extrínsecos (ambiente social y físico) de la persona. (7)

Definición operacional.- Medición de la participación ocupacional a través de los componentes de la persona definidos según el Modelo de Ocupación Humana, a través del instrumento Perfil Ocupacional Inicial del Modelo de Ocupación Humana (MOHOST).(7)

Dimensiones.- Volición (o motivación por la ocupación), habituación (o patrón de ocupación), habilidades de comunicación e interacción, habilidades de procesamiento, habilidades motoras y ambiente.(15)

2.1.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó un cuestionario sociodemográfico y laboral (ANEXO N°1), este incluyó preguntas generales como la edad, sexo, etc. y sobre la experiencia laboral que incluye información sobre años de experiencia, riesgos y daños físicos durante su labor, entre otros. Para medir las variables se utilizó la “Escala de Impacto Ambiental para el trabajo” (Work Environment Impact Scale / WEIS) (ANEXO N°2) y el “Perfil Ocupacional Inicial del Modelo de Ocupación Humana (MOHOST) (ANEXO N°3) validadas por el Centro Internacional del Desarrollo e Investigación del MOHO de la Universidad de Illinois en Chicago (MOHO Clearinghouse). La WEIS es una entrevista semi-estructurada, es decir se puede variar las estrategias de realizar la entrevista para calzar con las circunstancias

particulares de cada persona. Se puede optar por la entrevista o una autoevaluación, esto dependerá del criterio del terapeuta. El tiempo de aplicación varía entre 20 minutos a 40 minutos, según la preparación del evaluador en el instrumento y el MOHO. Comprende una escala de puntaje de 4 puntos donde el puntaje 1 significa que el factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, satisfacción y el bienestar físico/emocional/social, 2 significa que el factor ambiental interfiere con el desempeño, satisfacción y el bienestar físico/emocional/social, 3 significa que el factor ambiental apoya con el desempeño, satisfacción y el bienestar físico/emocional/social y 4 significa que el factor ambiental apoya sustancialmente la satisfacción laboral y su bienestar física/emocional/ social del trabajador. La WEIS no es una evaluación del ambiente, mide como las cualidades y características ambientales impactan a un trabajador ya que un mismo ambiente de trabajo tiene un impacto diferente en distintos trabajadores. La WEIS está organizada en factores ambientales como son; el espacio físico, el contacto y apoyo social, las demandas temporales, los objetos utilizados y las funciones diarias del trabajador con el fin de comprender cómo las características del ambiente impactan sobre el trabajador. Estos factores son reflejados en 17 ítems respondiendo a las dimensiones del ambiente físico y social. Los ítems correspondientes al ambiente social son: 1) demandas del tiempo, 2) demandas de las tareas, 3) atracción por las tareas laborales, 4) horario de trabajo, 5) interacción con los compañeros de trabajo, 6) pertenencia a un grupo de trabajo, 7) interacción con el supervisor, 8) estándares del rol laboral, 9) estilo del rol laboral, 10) interacción con otros, 11) gratificaciones, 12) clima emocional del ambiente y 13) significado de los objetos o productos; y los ítems correspondiente al ambiente físico son: 14) cualidades sensoriales ambientales, 15) arquitectura/disposición física del ambiente, 16) propiedades de los objetos y 17) lugares complementarios,. La WEIS fue validada mediante el análisis Rasch para evaluar la validez de contenidos teóricos y de las respuestas individuales. (ANEXO N°4). El MOHOST mide la participación ocupacional del cliente. La participación ocupacional se ha definido como la participación en actividades de la vida diaria (AVD), en actividades productivas, y en actividades de tiempo libre/juego. El MOHOST es una herramienta de análisis basada en la teoría del Modelo de Ocupación Humana, busca comprender la participación de la persona en las

actividades del diario vivir. El MOHOST fue validado mediante el análisis Rasch para evaluar la validez de contenidos teóricos y de las respuestas individuales. (ANEXO N°5)

El MOHOST busca entregar una visión amplia de la participación ocupacional, por ello la dividen en las siguientes secciones: 1) Volición (o motivación por la ocupación), 2) Habituaación (o patrón de ocupación), 3) Habilidades de Comunicación e Interacción, 4) Habilidades de Procesamiento, 5) Habilidades Motoras y 6) Ambiente. Cada sección contiene 4 ítems, en total el instrumento cuenta con 24 ítems. Los ítems por cada sección son los siguientes: Volición (Apreciación de Habilidades, Anticipación de éxito, Intereses y Elección), Habituaación (Rutina, Adaptabilidad, Responsabilidad y Roles), Habilidades de Comunicación e Interacción (Habilidades no verbales, Conversación, Expresión verbal y Relaciones), Habilidades de Procesamiento (Conocimiento, Temporalidad, Organización y Resolución de Problemas), Habilidades Motoras (Postura y Movilidad, Coordinación, Fuerza y Esfuerzo, y Energía) y Ambiente (Espacio Físico, Recursos Físicos, Grupos Sociales y Demandas Ocupacionales). Las 5 primeras secciones están relacionadas a los factores intrínsecos de la persona por ello se relaciona directamente con su participación ocupacional. Mientras la sección “Ambiente” explora como este apoya a la persona en su participación ocupacional, no evalúa las habilidades de la persona para manejar su ambiente, sino los recursos, oportunidades, limitaciones y demandas del mismo ambiente para la persona en particular. (15) El MOHOST es el instrumento de evaluación del MOHO más flexible debido a que entrega una evaluación completa de la persona usando un método de recolección de información mixta (observacional, autoevaluación y/o entrevista). La duración varía desde 40 minutos o semanas, debido a la facilitación o restricción de los protocolos de la institución en la aplicación del instrumento y al entrenamiento y conocimiento del terapeuta en el instrumento y en el MOHO. La escala de puntaje del MOHOST refleja la teoría del Modelo de Ocupación Humana y funciona como una manera de relacionar la información obtenida hacia la teoría. Los puntajes tiene un orden jerárquico por ello para tratar estadísticamente los datos se optó por una equivalencia del 1 al 4. La descripción de los puntajes es la siguiente; F = Facilita la participación ocupacional (Desempeño competente que apoya el funcionamiento ocupacional y lleva a resultados positivos), P = Permite la

participación ocupacional (Desempeño que generalmente apoya el funcionamiento ocupacional y algunas veces lleva a resultados inciertos), R = Restringe la participación ocupacional (Desempeño inefectivo que interfiere con el funcionamiento ocupacional y lleva a resultados no deseados). El terapeuta ocupacional observa un déficit de leve a moderado en el desempeño ocupacional) e I = Inhibe la participación ocupacional (Desempeño deficitario que impide el funcionamiento ocupacional y lleva a resultados inaceptables. El terapeuta ocupacional observa un déficit severo en el desempeño ocupacional). (15)

2.1.7. PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Al efectuar la prueba piloto, se tuvo un tiempo de observación de campo y encontrando cierta familiaridad sobre las funciones de los diferentes puestos de trabajo. Se procedió a solicitar permiso al ente ejecutor de la obra Centro de Infraestructura Universitaria de la Universidad Nacional de Ingeniería (CIU-UNI) para utilizar como población de estudio a sus trabajadores de la obra “Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería”. Luego de la aprobación de la solicitud, se continuó con una charla informativa al equipo de trabajo encargado de la obra sobre el proyecto de investigación, además de compartir brevemente el trabajo según el modelo de ocupación humana, esta charla tuvo una duración de veinte minutos aproximadamente. Luego se realizó una charla informativa de veinte minutos de duración a los trabajadores obreros sobre los instrumentos que fueron aplicados a cada uno de ellos en lenguaje claro y sencillo, se resolvió las dudas sobre la participación en cuanto a las consideraciones éticas. Después de la aprobación del trabajador para participar en la investigación, se procedió a la firma del consentimiento informado, después de haberlo leído. (ANEXO N°6)

Se inició con la recolección de datos con la previa revisión de la lista de chequeo el cual describía la categoría ocupacional y datos de filiación de los trabajadores (ANEXO N°7). Luego, se aplicó el cuestionario sociodemográfico y laboral (ANEXO N° 1), elaborado

por el investigador, para obtener datos como edad, estado civil, grado de instrucción, lugar actual de nacimiento, años de experiencia en el sector de construcción civil, tipos de accidentes, frecuencia de accidentes, entre otros. Con los datos que se obtuvieron del cuestionario sociodemográfico y laboral se determinó el perfil de los trabajadores participantes. Se continuó con la aplicación del instrumento “Escala de Impacto ambiental para el trabajo” (WEIS) (ANEXO N°2) a los trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión, además que hayan aceptado participar voluntariamente en el estudio. La aplicación consistió en una entrevista realizada por el investigador y su asistente capacitado, la duración de la entrevista oscilaba entre veinticinco a treinta minutos. Luego se aplicó el MOHOST para evaluar en el área ocupacional específica del trabajo, mediante la observación directa en el contexto ocupacional donde realiza su rol de trabajador, complementado con una entrevista a los trabajadores y al jefe directo. Al culminar la entrevista a cada trabajador, se entregó una ficha de consentimiento para la publicación de fotos y/o videos (ANEXO N° 8) realizados durante el proceso de ejecución de la investigación. Cabe mencionar que los evaluadores cuentan con la formación previa del curso de especialización del Modelo de Ocupación Humana avalado por el Centro Internacional del Desarrollo e Investigación del MOHO de la University of Illinois at Chicago (MOHO Clearinghouse), además con el apoyo del manual de la Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo (WEIS) y del Perfil de la Participación ocupacional del MOHO (MOHOST), el uso del instrumento en otro tipo de trabajadores y la prueba piloto generó la experiencia para reformular las preguntas cuando era necesario, como manejar los instrumentos utilizados.

Para el análisis estadístico de los datos obtenidos, se empleó diferentes recursos según el tipo de variable. En las variables cualitativas, tales como estado civil, grado de instrucción, años experiencia en trabajo de construcción civil, se utilizó la distribución de frecuencias y para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para encontrar posibles relaciones entre las variables de estudio, mediante el programa SPSS v 22.0 para Windows, previo análisis de datos en el programa Excel. La presentación final de los datos fue mediante tablas.

ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO

La prueba piloto se realizó en noviembre del 2016, en 12 trabajadores de la obra de “Mega Plaza Libertadores, Independencia” supervisada por la empresa SUMMA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. La prueba piloto no generó modificaciones en ningún ítem del instrumento WEIS. Se procesó los datos con el programa Excel, los resultados fueron los siguientes: el 90% de los trabajadores de construcción civil perciben a las condiciones ambientales de la dimensión social como apoyo en su desempeño, satisfacción y el bienestar físico/emocional/social y el 100% de los TOCC participan funcionalmente en su rol de trabajador. Respecto a la administración del instrumento, los puntos a considerar fueron los siguientes:

Primero, el cuestionario sociodemográfico y laboral iba ser llenado por los trabajadores, sin embargo resultó más fácil y comprensible para ellos que sea una entrevista y la investigadora rellenara las preguntas.

Segundo, la prueba piloto ayudó al investigador el cómo establecer el primer contacto con los trabajadores de construcción civil, dando conocimientos previos al investigador.

Tercero, ayudó en la estructura de la administración del instrumento ya que permitió tener opciones por cual ítem empezar la entrevista. Además de conocer las funciones de cada puesto laboral en el rubro de la construcción civil.

2.1.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

En el desarrollo de esta investigación se cumplió con los valores éticos universalmente aceptados. Se garantizó la total confidencialidad de sus datos personales; se resolvió cualquier duda sobre la investigación, no se realizó ninguna acción o modificación de las respuestas de los trabajadores participantes que puedan dañarlos. Los trabajadores fueron seleccionados sin ningún tipo de discriminación; así como también se informó que no hay remuneración ni cobro alguno por participar en el proceso de investigación.

CAPITULO III: RESULTADOS

Se entrevistó a 34 trabajadores de construcción civil (TCC) que cumplieran con las categorías ocupacionales de operario, oficial y/o peón. La tabla 1 describe lo siguiente, la edad promedio de todos ellos, fue de 46.5 años (rango de edad 28-69 años), de los cuales, el 53% estuvo en el grupo etario de 41 a 60 años. La mayoría de los TCC, reportó tener el grado de instrucción de secundaria completa (56%), estar casados (47%) y proceder en su mayoría del departamento de Lima (47%). Respecto a la información laboral general, de todos los TCC, el 47% tiene la categoría ocupacional de “peón”, mientras los que tienen una especialidad (operario y oficial) en su mayoría son carpinteros (26%), la mayoría de los TCC tienen entre 1 a 10 años de experiencia en el sector de construcción civil (47,1%). Por otro lado, solo el 6% reportan haber tenido una enfermedad ocupacional (hernia inguinal y lumbalgia). Asimismo el 47% de los TCC reportan haber sufrido estrés durante la temporada de trabajo, además los trabajadores obreros que reportan haber presentado una frecuencia de “a veces” de lesiones físicas son el 79%, mientras el tipo de lesión física en su mayoría son de tipo leve (71%).

Tabla 1: Características sociodemográfica de trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Categoría	Oficial	5	14,7
	Operario	13	38,2
	Peón	16	47,1
	Albañil	2	5,9
	Carpintero	9	26,5
Especialidad	Carpintero (maestro de obra)	1	2,9
	Electricista	1	2,9
	Fierro	4	11,8
	Topógrafo	1	2,9

	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Edad	28 a 40 Años	10	29,4
	41 a 60 Años	18	52,9
	61 a 69 Años	6	17,6
Estado civil	Casado	16	47,1
	Conviviente	9	26,5
	Soltero	8	23,5
Grado de Instrucción	Viudo	1	2,9
	Primaria completa	2	5,9
	Primaria incompleta	6	17,6
	Secundaria completa	19	55,9
	Secundaria incompleta	4	11,8
	Técnico superior	3	8,8
	Ancash	9	26,5
Procedencia	Apurímac	3	8,8
	Cajamarca	1	2,9
	Huánuco	1	2,9
	Junín	1	2,9
	Lima	16	47,1
	Piura	1	2,9
	San Martín	1	2,9
Años de experiencia	Trujillo	1	2,9
	1 a 10	16	47,1
	10 a 20	11	32,4
	20 a 30	5	14,7
	30 a 36	2	5,9
Diagnóstico de enfermedad ocupacional	Hernia inguinal	1	2,9
	Lumbalgia	1	2,9
	No	32	94,1
¿Ha tenido estrés?	No	18	52,9
	Si	16	47,1

	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Frecuencia de lesión	A veces	27	79,4
	Ninguna	7	20,6
Gravedad de lesión	Leve	24	70,6
	Leve + 1 grave	3	8,8

Respecto a los resultados de la Escala de Impacto Ambiental para el trabajo (WEIS), la tabla 2 muestra que el 97,1% de los TCC, perciben las condiciones ambientales según la dimensión física, como apoyo en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social; y el 2,9% la perciben como apoyo sustancial en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social.

Tabla 2: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según la dimensión física de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo sustancial	1	2,9
Apoyo	33	97,1
Interfiere	0	0,0
Interferencia sustancial	0	0,0
Total	34	100,0

La tabla 3 muestra los resultados específicos obtenidos según la dimensión física, los ítems con mayor percepción positiva fueron los siguientes: el ítem “Arquitectura/disposición física del ambiente”, el 82,4% de los TCC lo perciben como apoyo en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social. El ítem “Propiedades de los objetos”, un 70.6% de los TCC lo perciben como apoyo en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social. Por otro lado el ítem “cualidades sensoriales ambientales”, el 38,2% de los TCC lo perciben como interferencia en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social.

Tabla 3: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según los ítems de la dimensión física de los trabajadores de construcción civil. (N=34)

	Interferencia sustancial		Interfiere		Apoyo		Apoyo sustancial	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Cualidades sensoriales ambientales	1	2,9	13	38,2	20	58,8		
Arquitectura/disposición física del ambiente			2	5,9	28	82,4	4	11,8
Propiedades de los objetos					24	70,6	10	29,4
Lugares complementarios			4	11,8	29	85,3	1	2,9

La tabla 4 muestra los resultados obtenidos según las condiciones ambientales de la dimensión social, donde el 85,3% de los TCC las perciben como apoyo en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social; mientras un 14,7% las perciben como apoyo sustancial en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social.

Tabla 4: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según la dimensión social de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo sustancial	5	14,7
Apoyo	29	85,3
Interfiere	0	0,0
Interferencia sustancial	0	0,0
Total	34	100,0

La tabla 5 muestra los resultados específicos obtenidos según la dimensión social, los ítems con mayor percepción positiva fueron los siguientes: El ítem “significado o sentido de los objetos o productos”, el 100% de los TCC lo perciben como apoyo sustancial en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social. El ítem “estilo del rol laboral” el 91.2% de los TCC lo perciben como apoyo sustancial en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social. Por otro lado el 20,6% de TCC perciben el ítem “gratificaciones” como interferencia en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social.

Tabla 5: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según los ítems de la dimensión social de los trabajadores de construcción civil. (N=34)

	Interferencia sustancial		Interfiere		Apoyo		Apoyo sustancial	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Demandas del tiempo	0	0	1	2,9	29	85,3	4	11,8
Demandas de las tareas	0	0	2	5,9	28	82,4	4	11,8
Atracción por las tareas laborales	0	0	0	0,0	14	41,2	20	58,8
Horario de trabajo	0	0	5	14,7	26	76,5	3	8,8
Interacción entre los compañeros	0	0	1	2,9	13	38,2	20	58,8
Pertenencia a un grupo de trabajo	0	0	1	2,9	10	29,4	23	67,6
Interacción con el supervisor	0	0	2	5,9	10	29,4	22	64,7
Estándares del rol laboral	0	0	0	0,0	30	88,2	4	11,8
Estilo del rol laboral	0	0	0	0,0	31	91,2	3	8,8
Interacción con otros	0	0	0	0,0	17	50,0	17	50,0
Gratificaciones	0	0	7	20,6	18	52,9	9	26,5
Ambiente: clima/humor	0	0	2	5,9	24	70,6	8	23,5
Significado o sentido de los objetos o productos	0	0	0	0,0	0	0,0	34	100,0

La tabla 6 muestra el resultado global de la percepción de las condiciones ambientales, tanto de la dimensión física y de la social, donde el 94,1% de los TCC las perciben como apoyo en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social.

Tabla 6: Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según la dimensión física y social de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo sustancial	2	5,9
Apoyo	32	94,1
Interfiere	0	
Interferencia sustancial	0	
Total	34	100,0

La tabla 7 muestra los resultados del Perfil Ocupacional Inicial del Modelo de Ocupación Humana (MOHOST), el 100% de los TCC describen su participación en el rol de trabajador como una participación apropiada y satisfactoria, en donde su participación ocupacional refleja un funcionamiento aceptable en su cultura/contexto, descrito según la escala como “facilita la participación ocupacional”.

Tabla 7: Participación ocupacional en el rol del trabajador de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

	Frecuencia	Porcentaje
Facilita la participación ocupacional	34	100
Permite la participación ocupacional	0	0
Restringe la participación ocupacional	0	0
Inhibe la participación ocupacional.	0	0
Total	34	100

La tabla 8 muestra los resultados del MOHOST según las 6 áreas evaluadas (motivación por la ocupación, patrón de ocupación, habilidades de comunicación & interacción, habilidades de procesamiento, habilidades motoras y ambiente) del MOHOST, el 100% de los TCC indicaron como facilitadoras en su participación en su rol de trabajador a las siguientes: motivación por la ocupación, patrón de ocupación, habilidades de comunicación & interacción, habilidades de procesamiento y habilidades motoras. Por otro lado solo el 3% de los TCC indicaron que al ambiente “permite su participación ocupacional” en el rol de trabajador es decir que hay veces en que el trabajador presenta algunas dificultades en su participación ocupacional debido a detalles inapropiados o que la participación ocupacional se pone en riesgo y/o que el trabajador permanece vulnerable dado al impacto de este ítem.

Tabla 8: Secciones evaluadas de la participación ocupacional en el rol del trabajador de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

	Motivación por la ocupación		Patrón de ocupación		Habilidades de comunicación & interacción		Habilidades de procesamiento		Habilidades motoras		Ambiente	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Facilita la participación ocupacional	34	100	34	100	34	100	34	100	34	100	33	97,1
Permite la participación ocupacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
Restringe la participación ocupacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inhibe la participación ocupacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	34	100	34	100	34	100	34	100	34	100	34	100

La tabla 9 muestra el reporte sobre las adecuaciones ambientales recomendadas por los TCC. El 47,1% recomiendan “dispensador de agua”, El 23, 5% recomienda “aumento de maquinarias pesadas” y un 20,6%. “puntualidad del pago”.

Tabla 9: Adecuaciones ambientales recomendadas por los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

	Cantidad	Porcentaje
Dispensador de agua	16	47,1
Puntualidad del pago	7	20,6
Maquinaria pesada	8	23,5

Los resultados de la contrastación de hipótesis:

Prueba de hipótesis general

La tabla 10 muestra la prueba de hipótesis general. Como hipótesis alterna H1 se ha planteado: Existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador.

Como hipótesis nula H0 se tiene: No existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador. Si p es menos a 0,05 se rechaza H0 y se acepta H1. Se obtuvo que el grado de correlación entre la variable percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador está determinado por Spearman con valor de 0,16 lo cual indica una correlación muy baja y se observa que p tiene un valor de 0,362 donde $p > 0,05$ entonces la relación de la variable mencionada no es significativa por lo tanto se acepta la hipótesis nula es decir no existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador, sin embargo la correlación es ligeramente positiva lo cual permite aseverar que a mayor percepción

positiva de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil mejor será participación en el rol de trabajador.

Tabla 10: Grado de correlación entre percepción de las condiciones ambientales de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador, del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

		Percepción de las condiciones ambientales del trabajo	Participación en el rol de trabajador
Percepción de las Condiciones ambientales del trabajo	Correlación de Spearman	1	,161
	Sig. (bilateral)		,362
	N	34	34
Participación en el rol de trabajador	Correlación de Spearman	,161	1
	Sig. (bilateral)	,362	
	N	34	34

Prueba de hipótesis 1

La tabla 11 muestra la prueba de hipótesis 1. Como hipótesis alterna H1 se ha planteado: Existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de la dimensión física de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador.

Como hipótesis nula H0 se tiene: No Existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de la dimensión física de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador. Si p es menos a 0,05 se rechaza Ho y se acepta H1. Se obtuvo que el grado de correlación entre la variable percepción de las condiciones ambientales de la dimensión física de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador está determinado por Spearman con valor de 0,11 lo cual indica una correlación muy baja y se observa que p tiene un valor de 0,527

donde $p > 0,05$ entonces la relación de la variable mencionada no es significativa por lo tanto se acepta la hipótesis nula es decir no existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales del tipo físico de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador, sin embargo la correlación es ligeramente positiva lo cual permite aseverar que a mayor percepción positiva de las condiciones ambientales de la dimensión física de los trabajadores de construcción civil mejor será su participación en el rol de trabajador.

Tabla 11: Grado de correlación entre percepción de las condiciones ambientales de dimensión física de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador, del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

		Percepción de las condiciones ambientales del trabajo Dimensión Físico	Participación en el rol de trabajador
Percepción de las condiciones ambientales del trabajo Tipo Físico	Correlación de Spearman	1	,112
	Sig. (bilateral)		,527
	N	34	34
Participación en el rol de trabajador	Correlación de Spearman	,112	1
	Sig. (bilateral)	,527	
	N	34	34

Prueba de hipótesis 2

La tabla 12 muestra la prueba de hipótesis 2. Como hipótesis alterna H1 se ha planteado: Existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de la dimensión social de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador. Como hipótesis nula H0 se tiene: No Existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de la dimensión social de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador. Si p es menos a 0,05 se rechaza H_0 y se acepta H1. Se obtuvo que el grado de correlación entre la variable percepción de las condiciones ambientales de la dimensión social de los trabajadores de construcción

civil y su participación en el rol de trabajador está determinado por Spearman con valor de 0,26 lo cual indica una correlación muy baja y se observa que p tiene un valor de 0,12 donde $p > 0,05$ entonces la relación de la variable mencionada no es significativa por lo tanto se acepta la hipótesis nula es decir no existe una correlación significativa entre percepción de las condiciones ambientales de la dimensión social de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador, sin embargo la correlación es ligeramente positiva lo cual permite aseverar que a mayor percepción positiva de las condiciones ambientales de la dimensión social de los trabajadores de construcción civil mejor será participación en el rol de trabajador.

Tabla 12: Grado de correlación entre percepción de las condiciones ambientales de dimensión social de los trabajadores de construcción civil y su participación en el rol de trabajador, del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI. (N=34)

		Percepción de las condiciones ambientales del trabajo Dimensión social	Participación en el rol de trabajador
Percepción de las condiciones ambientales del trabajo Tipo social	Correlación de Spearman	1	,268
	Sig. (bilateral)		,125
	N	34	34
Participación en el rol de trabajador	Correlación de Spearman	,268	1
	Sig. (bilateral)	,125	
	N	34	34

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

Se entrevistó a trabajadores de construcción civil (TCC) que permitió conocer el grado de correlación entre sus percepciones de las condiciones ambientales del trabajo y su participación en el rol de trabajador.

Se obtuvo que el grado de correlación entre las variables “percepción de las condiciones ambientales del trabajo” de TCC y su “participación en el rol de trabajador”, no tiene una correlación significativa, **sin embargo la correlación es ligeramente positiva lo cual permite aseverar que** a mayor percepción positiva de las condiciones ambientales del trabajo mejor será su participación en el rol de trabajador. Respecto a la variable “percepción de las condiciones ambientales del trabajo” tanto para la dimensión física y como para la dimensión social, obtuvieron el grado de correlación no significativa pero positiva con la variable “participación en el rol de trabajador”, respectivamente. Al comparar los resultados de las correlaciones, la mayor correlación se presenta entre la percepción de las condiciones ambientales del trabajo de dimensión social y su participación en el rol de trabajador.

Los resultados del presente estudio, coincidió con la teoría de satisfacción laboral en construcción de Herzberg (1959), que sostiene que las actitudes del trabajador, sus logros y aspectos asociados a la autoestima del trabajador para lograr su motivación impactan aumentando su productividad. Los aspectos de motivación que menciona Herzberg, son descritas en la WEIS en los ítems de las condiciones ambientales del trabajo de dimensión social, que también tienen un efecto proporcional en la participación en el rol de trabajador que en palabras de Herzberg la denomina productividad.

También guardó relación con un estudio en Colombia, realizado en el 2010 por López Rentería, J. y Urrego Ávila D., titulado “Determinación de variables que pueden afectar el rendimiento del trabajador de la construcción Caso de estudio” donde como conclusión general afirma que la productividad de los proyectos está más determinada por causas

exógenas al trabajador, que por su propio desempeño. Las causas exógenas tienen que ver con la programación de obra, los procesos administrativos, la responsabilidad del grupo de supervisión y la disponibilidad de los materiales y equipos. (16) Estas características fueron similares a las condiciones ambientales del trabajo de dimensión física y social de la WEIS; como el horario de trabajo, demandas del tiempo, demandas de las tareas, estándares y estilo del rol laboral y propiedad de los objetos, respectivamente.

Respecto a los resultados de cada instrumento aplicado, en cuanto la WEIS muestra que la percepción de la mayoría de los TCC de las condiciones ambientales del trabajo, tanto de la dimensión física y social, es de apoyo, siendo una percepción positiva permitiendo su participación en el rol de trabajador. En cuanto el MOHOST, la mayoría de los TCC consideran a las 6 secciones evaluadas (Motivación por la Ocupación, Patrón de ocupación, Habilidades de Comunicación & Interacción, Habilidades de Procesamiento, Habilidades Motoras y Ambiente) como facilitadoras en su participación ocupacional en el rol de trabajador. En el presente estudio la población no presenta ningún diagnóstico, el MOHOST está diseñado para medir un rango amplio de la participación ocupacional para un amplio rango de individuos. Por lo tanto “F” (facilita la participación ocupacional) no representa excelencia y es posible que una persona que funciona adecuadamente en su vida reciba principalmente puntajes “F” y quizás unos pocos puntajes “P”, esta descripción coincide con los resultados obtenidos, ya que la mayoría de los TCC considera a las 6 secciones como facilitadoras en su participación ocupacional en el rol de trabajador reflejando un funcionamiento aceptable en su cultura/contexto.

Respecto a los ítems de las condiciones ambientales de la dimensión social, “atracción por las tareas”, “significado o sentido del producto”, “estilo del rol laboral”, “estándares del rol laboral” y “demandas del tiempo”, la mayoría de los trabajadores las perciben como apoyo por lo tanto permite su participación en el rol de trabajador. Los ítems mencionados anteriormente obtuvieron el puntaje más alto de la totalidad de los ítems que evalúa la WEIS. Estos resultados guardaron relación con las investigaciones de Stoilkovska BB, Žileska Pančovska V y Mijoski G. titulada “Relationship of safety climate perceptions and job satisfaction among employees in the construction industry: the moderating role of

age” en el año 2015 y de Gyekye SA y Haybatollahi M. titulada “Relationship between organizational justice and organizational safety climate: do fairness perceptions influence employee safety behaviour?” en el año 2014 , ambas publicadas en la Revista Internacional de Ergonomía y Salud Ocupacional, sostuvieron que tener un clima de seguridad en el trabajo se relaciona con el nivel de satisfacción siendo importante para la seguridad y bienestar del trabajador además la importancia en mantener o mejorar las condiciones ambientales de tipo social, como el aumento de satisfacción en el trabajo y la percepción positiva de justicia además genera menos accidentes laborales.(17,18) También tuvieron relación con el estudio “Factores de satisfacción aboral evocados por los profesionales de la construcción en la comunidad Valenciana (España).” de Navarro, E., Llinares, C. y coautores en el 2010, donde obtuvieron que las características laborales de tipo social como la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el reconocimiento obtenido por parte del cliente y el reto cotidiano que supone su actividad laboral son importantes para su satisfacción laboral.(19)

Respecto a las condiciones ambientales de la dimensión física, específicamente en los ítems “arquitectura/disposición física del ambiente” y “propiedades de los objetos”, la mayoría de los trabajadores de construcción civil las perciben como apoyo, por lo tanto permite la participación en el rol de trabajador. Durante la entrevista los trabajadores obreros comentaron que el lugar de trabajo es muy similar que en otras obras de construcción, haciendo referencia a condiciones físicas como equipos de protección personal, herramientas y equipos similares que a pesar no sean adecuadas u óptimas, estas condiciones no restringe su participación en su rol de trabajador, pues se han adaptado a esa característica del lugar de trabajo, esta descripción corresponde a la sección “patrón de ocupación” del MOHOST donde la totalidad de los TCC describieron que permiten su participación en el rol de trabajador.

En el presente estudio, los resultados en los ítems de la dimensión social y física percibidos negativamente por los trabajadores de construcción civil son “gratificaciones” y “cualidades sensoriales ambientales” interfiriendo con su participación en el rol de trabajador. En cuanto a las gratificaciones, los trabajadores obreros comentan que el pago

es bajo por la jornada laboral, que existe falta de reconocimiento de su trabajo por parte de la jefatura, ausencia de incentivos económicos o bonos por las horas extras. Según los resultados del estudio efectuado por Boschman JS, Van der Molen HF, Sluiter JK y Frings-Dresen MH. titulado “Psychosocial work environment and mental health among construction workers” en Países Bajos en el 2013, se observó el riesgo de padecer algún problema de salud mental, ya que los resultados del estudio determinó que las características del trabajo: la baja participación en decisiones, la gran demanda de trabajo y el poco soporte social del supervisor generan síntomas de trastornos mentales comunes, la mayoría se asociaron a síntomas de depresión. Estos cuadros de estrés pueden desencadenar en su forma extrema en Burnout o indirectamente en una depresión. (20). También coincidió con el estudio de Wilson A.J. titulado “Need-important and needsatisfaction for construction operatives” en 1979 realizada en Gran Bretaña quien concluyó que las necesidades de seguridad y las sociales son los mayores motivadores para los trabajadores de la construcción, además que la satisfacción de las necesidades de orden superior (autorrealización) jugaba un papel importante en la motivación de los obreros en la Gran Bretaña de finales de los años 70. (21) Respecto a la percepción de las gratificaciones de índole económico ha estado evolucionando con el desarrollo económico, en 1988 Olomolaiye y Price en su estudio “Construction operatives motivation and productivity. An evaluation of motivation variables in construction operatives in the UK” pidieron a 97 albañiles de Gran Bretaña que describieran los 3 factores más importantes generadores de satisfacción e insatisfacción. Aunque manifestaban estar más satisfechos que en los años 70, las recompensas económicas seguían siendo su mayor fuente de satisfacción e insatisfacción. Asimismo, combinando factores de satisfacción similares, concluyen que los factores relacionados con el propio trabajo eclipsan a los demás. (22) Lo citado guardó relación con la tesis doctoral de Borcharding y Oglesby titulado “An Exploratory Study of Attitudes that Affect Human Resources in building and Industrial Construction” en 1974, quienes sugiere aumentar la satisfacción del trabajador a través del enriquecimiento del trabajo. En este caso, los albañiles consideran que su trabajo ya está enriquecido. (23) Además Olomolaiye y Price, concluyeron que se había producido un notable cambio de prioridades en las necesidades

a lo largo del tiempo. Mientras que en 1979 los trabajadores de la construcción británicos consideraban las necesidades de seguridad más importantes que las sociales, 10 años después estas últimas se habían convertido en la preocupación principal. (22) Por otro lado, el ítem “cualidades sensoriales ambientales”, los TCC comentaron sentirse incómodos al ruido, al polvo y al fuerte olor que desprenden los materiales, pero con los equipos de protección personal amortigua las molestias, pero la principal condición meteorológica de incomodidad es el calor interfiriendo en su participación en su rol de trabajador. Este resultado coincidió con el estudio “Determinación de variables que pueden afectar el rendimiento del trabajador de la construcción caso de estudio” publicado en 2010 en España por López Rentería, J. y Urrego Ávila D. donde afirmaron que el clima presenta un cambio en la ejecución de obra a algo más complejo e incómodo para el trabajador, esta variable no sólo afecta el rendimiento del trabajador, sino también la calidad de la actividad. (16)

Respecto a la descripción de los resultados de la WEIS, en conclusión los ítems de la dimensión social tiene mayor percepción positiva de los trabajadores de construcción civil a comparación de los ítems de la dimensión física, ya que los ítems de la dimensión social tiene un porcentaje considerable como percepción de “apoyo sustancial”, a pesar que los ítems de la dimensión física tiene un porcentaje alto como percepción de “apoyo”, Por ello conocer la percepción positiva o negativa de ítems específicos del ambiente social y físico ayuda a poder relacionarlos a una mayor o menor participación en el rol de trabajador que según la escala de puntaje del MOHOST la describe como facilitar, permitir, restringir o inhibir la participación ocupacional. Por ello los ítems de la dimensión social tiene una mayor percepción positiva de “apoyo sustancial” es decir facilita la participación en su rol de trabajador logrando una participación ocupacional óptima, mientras los ítems de la dimensión física también tienen una percepción positiva pero en su mayoría de “apoyo” que se refiere que permite la participación en su rol de trabajador. Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizado en España del 2015 por el Ministerio de Empleo y Seguridad social, en la sección de riesgo psicosocial los resultados obtenidos sobre los aspectos más molestos del trabajo (según la

percepción del propio trabajador), fueron la falta de autonomía, un ritmo de trabajo impuesto, la monotonía, y el estrés; los cuales tienen relación con los ítems de la WEIS: “estilo de rol laboral”, “estándar del rol laboral”, “horario de trabajo” y “ambiente: clima/humor”, respectivamente, los cuales también indicaron tener un impacto positivo en el desempeño, bienestar y satisfacción laboral de los TCC.

Respecto a las acomodaciones ambientales sugeridas por la mayoría de TCC fueron las siguientes: el “dispensador de agua” para amortiguar el cansancio y el calor durante la jornada laboral, “Puntualidad del pago” debido que a veces la empresa constructora suele demorarse una a dos semanas en depositar el pago, añadiendo que los trabajadores de construcción civil consideran su salario como inadecuado para el trabajo pesado que realizan a diario; y “ Maquinaria pesada” , los trabajadores de construcción civil consideran que tener libre disposición de las maquinarias pesadas ayudaría en realizar menos esfuerzo físico en ciertas tareas. Esto último coincidió con el estudio realizado en España titulado “Determinación de variables que pueden afectar el rendimiento del trabajador de la construcción caso de estudio” en el año 2010 realizado por López Rentería, J. y Urrego Ávila D. donde sostienen que el estado y disponibilidad de los equipos, la capacidad de realizar la actividad por parte del trabajador se ve afectada el tiempo de ejecución y la calidad del trabajo. (16)

Durante la entrevista a cada trabajador, se generó diferentes narrativas de vida en el ámbito laboral, comparando las respuestas se encontró un patrón común sobre las percepciones de su trabajo obteniendo como consenso la existencia de una cultura laboral particular, el cual se caracteriza que por haber desarrollado un perfil de adaptación ocupacional bastante permeable, pues a pesar de las características propias del trabajo de construcción civil en esta obra particular: gran demanda física, cognitiva, pago, entre otros, el TCC seguirá participando en sus tareas pues estas características propias del trabajo se van instalando como el estilo de rol laboral, el cual ellos miran con disconformidad pero al mismo tiempo con aceptación. Por lo tanto cuando el trabajador de construcción civil asignaba el puntaje a cada ítem, algunos decían verbalmente lo siguiente: “...A pesar de cualquier problema, señorita, igual vamos a seguir trabajando. Nos incomoda sí, pero eso

no va cambiar, nosotros que con estas manos hacemos colegios, edificios, casas, no nos valoren como debería ser”... “...No tendré estudios, mis padres no pudieron darme estudios pero lo que si tengo son valores y eso yo enseño a mis hijos, a veces nos tratan como quieren...”. Este reporte coincidió con el estudio “Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008” realizado por Navarro en el 2008 en España, donde sostiene que los trabajadores de la construcción se muestran satisfechos con su trabajo, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos, a pesar de algunas falencias.(24)

Sin embargo, a esta sensación negativa que les genera estas características propias de la construcción (factores extrínsecos del trabajador que corresponde al componente ambiente), lo recompensa el orgullo e interés (factor intrínseco del trabajador que corresponde al componente volición) que sienten de cada obra finalizada y la sostenibilidad de su hogar que le genera su trabajo, los TCC lo expresan verbalmente diciendo “...Yo me siento muy bien cuando veo una obra y decir que estas manos hicieron esto...”, “...Nos tomamos fotos tocando la columna...” “...No cualquiera podría hacer este tipo de trabajo...”. Estos relatos muestran que los trabajadores de construcción civil de la obra del Centro de Infraestructura-UNI tienen como parámetro de control, según el razonamiento con el MOHO, la volición, entre lo que destaca el placer de hacer su trabajo (intereses) y el sentido del deber por sostener económicamente a su familia y responsabilidad de hacer un buen trabajo a pesar de las condiciones laborales desfavorables (valores), y este impacta positivamente en las áreas de habituación, capacidad de desempeño y ambiente, evidenciándose en los datos obtenidos del MOHOST, donde se observa que la mayoría de los TCC indican que las áreas mencionadas facilitan su participación ocupacional en el rol de trabajador. Este reporte coincidió con los resultados del estudio “¿Sabemos con quién trabajamos?: estudio cualitativo sobre el trabajo y la satisfacción laboral de los oficiales de la edificación” realizado por Elena Navarro y Héctor J. Roche presentado en el XVI Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos Valencia 2012 donde concluyen lo siguiente: “Los oficiales de la construcción califican su trabajo como satisfactorio, divertido y

fantástico, aunque reconocen que puede ser algo pesado. La mayoría afirma estar satisfecho con su trabajo y destaca que, aun siendo duro, disfruta haciéndolo y lo que más satisfacción les causa es poder trabajar y sentirse valorados. Uno de los mayores factores causantes de satisfacción laboral es la gran variedad de tareas que pueden realizar”. (25)

Las limitaciones del estudio incluyen un tamaño de muestra pequeña que no permite establecer asociaciones entre variables dicotómicas (percepción de las condiciones ambientales y participación en el rol de trabajador versus variables sociodemográficas), así como también el diseño de encuesta sociodemográfica realizada, no consideró preguntas más específicas en los ítems descritos, ya que solo se realizó una descripción informativa de los datos sociodemográficos.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El estudio realizado en trabajadores de construcción civil de la obra de la CIU-UNI determinó que existe un grado de correlación ligeramente positiva, es decir podemos decir que a mayor percepción positiva de las condiciones ambientales del trabajo, mayor participación en su rol de trabajador; sin embargo, no es determinante sugiriendo que hay otros componentes de la participación ocupacional que facilita o permite su participación en su rol de trabajador.
- Al comparar los resultados de las correlaciones, la mayor correlación se presenta entre la percepción de las condiciones ambientales de la dimensión social y su participación en el rol de trabajador, lo que indica que en esta población de estudio muestra mayor valor a condiciones ambientales de dimensión social que la dimensión física; sin embargo, no es determinante en su participación en el rol de trabajador.
- Las condiciones ambientales de la dimensión social, específicamente los ítems “atracción por las tareas”, “significado o sentido del producto”, “estilo del rol laboral” y “estándares del rol laboral”, la mayoría de los TCC las perciben como apoyo en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social, generando mayor participación en el rol de trabajador.
- Por otro lado, los trabajadores de construcción civil perciben la condición ambiental de tipo social, “gratificaciones”, como interferencia en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social, generando que interfiera en su participación en el rol de trabajador.
- Las condiciones ambientales de la dimensión física, específicamente en los ítems “arquitectura/disposición física del ambiente” y “propiedades de los objetos”, la mayoría de los TCC las perciben como apoyo en su desempeño, satisfacción

laboral y su bienestar físico/emocional/social, generando mayor participación en el rol de trabajador.

- Por otro lado, la condición ambiental de la dimensión física, “cualidades sensoriales ambientales”, la mayoría de los TCC la perciben como interferencia en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social, generando menor participación en el rol de trabajador.
- Las adecuaciones ambientales sugeridas por los trabajadores de construcción civil son de tipo físico (“dispensador de agua” y “maquinarias pesadas”) y social (puntualidad del pago), asimismo expresaron durante la entrevista como adecuación ambiental “la necesidad de consideración de su trabajo”, “valoración como persona” y “representatividad de la empresa constructora en el proceso de la obra dando retroalimentación a su trabajo”, estos comentarios corresponde a adecuaciones ambientales de tipo social pertenecientes a los ítems de “interacción con el supervisor” y “ambiente: clima/humor”. Esto demuestra que las adecuaciones ambientales que abarcaron más son de tipo social siendo punto importante para desarrollar medidas de seguridad y salud en el trabajo para la población de estudio.
- La evaluación de la percepción de las condiciones ambientales del trabajo y el Perfil Ocupacional, según el Modelo de Ocupación Humana, permite conocer el impacto de las condiciones ambientales en la participación en el rol del trabajador, permitiendo reafirmar la importancia que tiene considerar lo que piensa, siente y hace el trabajador; asimismo brinda información cualitativa, necesaria y coherente para un modelo centrado en la persona, dando posibilidad de complementar la normativa peruana del área laboral, permitiendo que la información recopilada de cada trabajador se materialice en medidas de seguridad y salud en el trabajo, específicamente para la población de estudio.
- La aplicación de los instrumentos del MOHO en el presente estudio permite el fortalecimiento del quehacer investigativo del terapeuta ocupacional a través del razonamiento clínico basado en la ocupación.

- Mediante este primer estudio de línea base en el Perú aplicando un modelo centrado en la persona, MOHO, modelo propio de la Terapia Ocupacional, en la población de trabajadores de construcción civil, se concluye la necesidad de profundizar estudios en esta área.
- A partir del análisis de los resultados, permite proponer medidas de seguridad y salud en el trabajo personalizados para cada trabajador participante del estudio además la identificación de riesgos laborales de forma personalizada, analizando no solo el componente ambiental sino también la volición, habituación y capacidad de desempeño del trabajador participante.
- El tamaño de muestra no permite extrapolar los resultados a la población peruana de trabajadores de construcción civil por lo que los resultados y recomendaciones solo serán válidos para la población de estudio.
- No existe conflicto de intereses entre el investigador, asesor e institución durante el proceso y finalización del estudio.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se sugiere profundizar estudios de investigación tanto en el aspecto cualitativo y cuantitativo en el área del trabajador de construcción civil y en poblaciones más numerosas.
- Se recomienda tener en cuenta las condiciones ambientales de tipo social, y no solo las condiciones físicas, en el plan de promoción de la salud laboral en la obra CIU-UNI.
- Según los resultados, se recomienda observar y analizar las condiciones ambientales de tipo social, poniendo énfasis en la mejora de la interacción con los supervisores y las gratificaciones (económicas y sociales), además de mantener y/o fortalecer la interacción entre los compañeros de trabajo, estas recomendaciones se limitan a la población de muestra seleccionada.
- Se recomienda visualizar al trabajador desde un enfoque centrado en la persona.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martínez Rada S. Ergonomía en construcción: su importancia con respecto a la seguridad. España: Universidad Pública de Navarra; 2013.
2. Eatough EM, Way JD, Chang CH. Understanding the link between psychosocial work stressors and work-related musculoskeletal complaints. *Appl Ergon.* 2012;43(3):554-63.
3. Muñoz Domínguez M, Ruíz Frutos C. Análisis de la literatura científica en materia de condiciones de trabajo y salud en el sector de construcción: un estudio bibliográfico. España: Universidad de Huelva; 2010.
4. Alves de Oliveira PA. Modelo de análisis de los accidentes laborales versus inversión de prevención, en la industria de construcción. Portugal: Universidad de León; 2013.
5. Kielhofner G. Conceptual foundations of occupational therapy. tercera edición ed. Philadelphia, Pennsylvania, USA: F.A. Davis; 2004. 304 p.
6. Limón Tamés MD. Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. In: social Mdeys, editor. Madrid, Octubre 2013 ed. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo; 2012. p. 165.
7. Kielhofner G. Modelo de Ocupación Humana: Teoría y Aplicación. cuarta edición ed2011.
8. Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, Pub. L. No. 29783(2012).
9. De Las Heras De Pablo CG. Modelo de Ocupación Humana. Primera edición ed. España: Síntesis; 2015.
10. Moore R. Manual del usuario del Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo. versión 2.0 ed. Chicago: Clearinghouse del Modelo de Ocupación Humana; 1998.
11. Clasificación Internacional Industrial Uniforme. Revisión 4 ed: Organización de las Naciones Unidas; 2007.
12. Régimen laboral de construcción civil: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; [Available from: <http://www.revistadeconsultoria.com/regimen-laboral-de-construccion-civil>]

13. Vargas Melgarejo LM. Sobre el concepto de percepción. Alteridades [Internet]. 1994; 4:[47-53 pp.].
14. Caballero Rodríguez K. El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Revista de currículum y formación del profesorado. 2002.
15. Sue Parkinson. Manual del Usuario del Perfil Ocupacional Inicial del Modelo de Ocupación Humana (MOHOST) Versión 2.0 ed. Chicago: Clearinghouse del Modelo de Ocupación Humana; 2004.
16. López Rentería J, Urrego Ávila David. Determinación de variables que pueden afectar el rendimiento del trabajador de la construcción caso de estudio. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. 2002.
17. Stoilkovska BB, Žileska Pančovska V, Mijoski G. Relationship of safety climate perceptions and job satisfaction among employees in the construction industry: the moderating role of age. Int J Occup Saf Ergon. 2015;21(4):440-7.
18. Gyekye SA, Haybatollahi M. Relationship between organizational justice and organizational safety climate: do fairness perceptions influence employee safety behaviour? Int J Occup Saf Ergon. 2014;20(2):199-211.
19. Navarro, E, Llinares, C, & Montañana, A. Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España). Revista de la construcción. 2010;9(1):4-16.
20. Boschman JS, van der Molen HF, Sluiter JK, Frings-Dresen MH. Psychosocial work environment and mental health among construction workers. Appl Ergon. 2013;44(5):748-55.
21. Wilson AJ. Need-important and needsatisfaction for construction operatives. MSc. Project Report. Inglaterra: Universidad de Tecnología de Loughborough.1979.

22. Olomolaiye PO, Price AD. Construction operatives motivation and productivity. An evaluation of motivation variables in construction operatives in the UK. Building Research and Practice. The Journal of CIB. 1989;1(2):114-120
23. Borcharding JD. An Exploratory Study of Attitudes that Affect Human Resources in building and Industrial Construction. Estados Unidos: Universidad de Standford University. 1972.
24. Navarro E. Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008. Revista de la Construcción 2008;17-29. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127612584002>. Fecha de consulta: 3 de agosto de 2017
25. Navarro E, Roche H. ¿Sabemos con quién trabajamos?: estudio cualitativo sobre el trabajo y la satisfacción laboral de los oficiales de la edificación. España: Universidad Politécnica de Valencia. 2012.

ANEXOS

ANEXO N°1

Cuestionario sociodemográfico y laboral

Datos generales

Edad:____ Estado civil:_____ Grado de instrucción._____

Procedencia:_____

Datos sobre su experiencia laboral

Años de experiencia en construcción civil: _____

Especialización laboral: no ☐ si ☐ ¿Cuál?_____

Tuvo alguna vez un diagnóstico de enfermedad ocupacional: no ☐ si ☐ ¿cuál?

Tiene lesiones durante el trabajo: ninguna ☐ a veces ☐ frecuentemente ☐

¿Ha sufrido de estrés por su trabajo? no ☐ si ☐

¿Ha sufrido de alguna lesión física en su trabajo? no ☐ si ☐

ANEXO N°2

WEIS HOJA DE REGISTRO

Nombre del Cliente:							
Nombre del Terapeuta:							
Nombre del Empleador:							
Fecha de Aplicación:							
1. Demandas de tiempo: Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible				6. Pertenencia a un grupo de trabajo: Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
2. Demandas de las tareas: Las demandas/oportunidades de trabajo físicas, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo.				7. Interacción con el supervisor: Feedback, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor(es).			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
3. Atracción por las tareas laborales: El interés, placer o valor/status de las tareas laborales.				8. Estándares del rol laboral: Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
4. Horario de trabajo: Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales.				9. Estilo del rol laboral: Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
5. Interacción entre compañeros de trabajo: La interacción/colaboración con compañeros de trabajo es requerida para cumplir las responsabilidades del trabajo.				10. Interacción con otros: Interacción/comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisor o los compañeros de trabajo).			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			

11. Gratificaciones: Oportunidad de seguridad laboral, reconocimiento/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.				15. Propiedades de los objetos: Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
12. Cualidades sensoriales ambientales: Propiedades del lugar de trabajo como son el ruido, olores, propiedades visuales o táctiles, junto a las condiciones de temperatura y ventilación.				16. Lugares complementarios: Facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo) destinadas a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
13. Arquitectura/disposición física del ambiente: Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo				17. Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
14. Ambiente: Clima/Humor: La sensación/estado de ánimo asociada al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo.				Comentarios generales:			
1	2	3	4				
Comentarios:							

Cada ítem ubicado arriba se refiere a una característica del ambiente de trabajo y es puntuado de acuerdo a una escala de 4 puntos. Su puntaje debe reflejar como cada característica ambiental impacta (apoya o interfiere) las necesidades y preferencias del trabajador por un desempeño, satisfacción, y bienestar físico/emocional/social.

Puntaje	Significado	Descripción
4	Apoyo Sustancial	Este factor ambiental apoya sustancialmente, la satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social de él o ella.
3	Apoyo	Este factor ambiental de alguna forma apoya el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social de él/ella.
2	Interfiere	Este factor ambiental interfiere con el desempeño, satisfacción y el bienestar físico/emocional/social.
1	Interferencia Sustancial	Este factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, satisfacción laboral, y el bienestar físico/emocional/social.
N/A	No Aplicable	No hay información suficiente para puntuar el ítem o el ítem no es aplicable para la situación de empleo particular del cliente.

HOJA DE RESUMEN DEL WEIS

➤ **Cualidades ambientales que facilita el retorno al trabajo**

➤ **Condiciones ambientales que inhiben el retorno al trabajo**

➤ **Recomendaciones de acomodaciones razonables**

➤ **Metas propuestas al trabajador**

➤ **Requerimientos de terapia ocupacional involucrados**

ANEXO N°3

PERFIL OCUPACIONAL INICIAL DEL MODELO DE OCUPACIÓN HUMANA (MOHOST)

PERFIL OCUPACIONAL INICIAL DEL MODELO DE OCUPACIÓN HUMANA (MOHOST)

Nombre: _____ Edad: ____ Fecha de Nacimiento: ____/____/____ Sexo: Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Estatus: Hospitalizado <input type="checkbox"/> Ambulatorio <input type="checkbox"/> Etnia: Blanco <input type="checkbox"/> Hispano <input type="checkbox"/> Negro <input type="checkbox"/> Asiático <input type="checkbox"/> Otro: _____ Diagnóstico: _____	Evaluador: _____ Firma: _____ Fecha del primer contacto: ____/____/____ Fecha de la Evaluación: ____/____/____ Lugar de Evaluación: _____ _____
---	---

Escala de Puntaje	F = Facilita la participación ocupacional P = Permite la participación ocupacional R = Restringe la participación ocupacional I = Inhibe la participación ocupacional	Desempeño competente que apoya el funcionamiento ocupacional y lleva a resultados positivos. Desempeño que generalmente apoya el funcionamiento ocupacional y algunas veces lleva a resultados inciertos. Desempeño inefectivo que interfiere con el funcionamiento ocupacional y lleva a resultados no deseados. El T.O. observa un déficit de leve a moderado en el desempeño ocupacional. Desempeño deficitario que impide el funcionamiento ocupacional y lleva a resultados inaceptables. El T.O. observa un déficit severo en el desempeño ocupacional.
-------------------	--	--

Análisis de Fortalezas y Limitaciones

Resumen de Puntajes

Motivación por la Ocupación				Patrón de Ocupación				Habilidades de Comunicación & Interacción				Habilidades de Procesamiento				Habilidades Motoras				Ambiente			
Apresiasi de Habilidades	Anticipación de éxito	Intereses	Elección	Rutina	Adaptabilidad	Responsabilidad	Roles	Habilidad, no verbales	Conversación	Expresión verbal	Relaciones	Conocimiento	Temporalidad	Organización	Resol. Problemas	Postura y Movilidad	Coordinación	Fuerza y Esfuerzo	Energía	Espacio Físico	Recursos Físicos	Grupos Sociales	Demandas Ocupacionales
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I

ANEXO N°4

ESTUDIO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO WEIS

The Model of Human Occupation Evidence Brief

1999

www.moho.uic.edu

Title: Psychometric properties of the work environment impact scale: a cross-cultural study

Authors: Kielhofner, Lai, Olson, Haglund, Ekbadh & Hedlund

Major Finding: The Work Environment Impact Scale (WEIS) is a valid measure the construct of work environment impact and effectively discriminates different levels of work environment impact.

Participants:

- 11 American participants:
 - Age range: 24-53 years, mean age 38.2 years; 7 females, 4 males
 - 7 diagnosed with major depression, 2 with bipolar disorder, 2 with schizoaffective disorder
 - 3 involved in competitive employment, 5 in supported employment, 2 in volunteer work
- 10 Swedish participants:
 - Age range: 27-63 years, mean age 40.3 years; 4 females, 6 males
 - 5 being treated for hand injuries, 1 with fibromyalgia, 2 with anxiety disorders, 1 with depression and 1 with bipolar disorder
 - All participants were either working or recently had worked.
- 13 American occupational therapist (OT) raters and 4 Swedish OT raters (2 were OT students)

Method: Interviews of 11 American participants were videotaped and rated by American and Swedish OTs. Swedish OT raters interviewed and rated a total of 10 Swedish participants.

Analysis: Rasch analysis using the computer program FACETS.

Findings:

- All WEIS items but one (interaction with Others) worked together to measure the construct of work environment impact.
- The order of item difficulty was logical, meaning that items that were anticipated to be more stressful or challenging were most difficult.
- Both the English and Swedish versions of the WEIS can be used to measure work environment impact.
- The WEIS is effective in discriminating different levels of work environment impact among participants.
- Raters were consistent and interchangeable, indicating that no formal training is necessary to use the WEIS beyond reading the manual and understanding MOHO concepts.

Conclusion: The WEIS is a theoretically grounded evaluation with evidence of internal validity and good measurement properties. The tool is relevant to workers with mental health and/or physical disabilities and appears to be culture free.

Implications for future research: Further research needs to be done to establish whether the WEIS calibrations remain stable, particularly when assessing different populations (physical versus mental health disabilities).

Evidence– based practice implications:

- The WEIS is a valid and reliable tool to use when evaluating the impact of work environment on individuals with physical and/or mental health disabilities.
- The WEIS yields both quantitative and qualitative data which are useful when providing work related services and identifying needed work accommodations.

Kielbaso, G., Lai, J. S., Olson, L., Haglund, L., Ekbadh, E. & Hedlund, M. (1999). Psychometric properties of the work environment impact scale: a cross-cultural study. *Work*, 12, 71-77.

ANEXO N°5

ESTUDIOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MOHOST

The Model of Human Occupation Evidence Brief

2010

www.uic.edu/depts/moho

Title: A psychometric study of the Model of Human Occupation Screening Tool (MOHOST)

Authors: Kielhofner, Fan, Morley, Garnham, Heasman, Forsyth, Lee & Taylor

Participants:

- 1039 adult psychiatric service users.
- 57% female; mean age was 61.03, which ranged from 18 to 102. Most of clients (69.4 %) live in mainstream housing.
- Employment data were available on 600 clients, of them, 48.7% were of employment age and unemployed. 33.7% were retired. 13.6 % were employed or receiving other education-training.

Method: This study combined the Item Response Theory and Classical Test Theory to evaluate the construct validity, item separation reliability and concurrent validity of MOHOST.

Analysis: Data were performed using SPSS 17.0 and Facets 3.62.0. Rasch analysis was used to generate evidence about the item fitness statistics, reliability coefficient, person separation index and person misfit rate. Classical test theory provided evidence of convergent validity with the Health of the Nation Outcome Scale, also the known group validity among clients with psychosis, clients with nonpsychotic mental health problems, and clients with organic/cognitive problems.

Findings:

- All items within each subscale were well targeting the intended construct.
- All six subscales were able to discriminate clients into at least 3 different participation levels.
- The volition and habituation subscales were correlated with activities of daily living; the communication/interaction, process, motor skills and environment subscales were correlated, respectively, with the items "problems with relationships", "cognitive problems", "physical illness or disability problems" and "problems with living conditions".
- The subscales were able to discriminate between the three subgroups as expected.

Conclusion: The results of this study provided evidence from both item response theory and classical test theory approaches which demonstrated that MOHOST has good construct validity, item separation reliability, and concurrent validity.

Implications for future research: This study examined the psychometric properties of the MOHOST using two approaches and supports the conclusion that the MOHOST is reliable and valid for clinical use.

Evidence-based practice implications:

- Combining Rasch analysis with classical test theory enables a more comprehensive assessment of an instrument.
- MOHOST offers clinicians a reliable and valid measurement for measuring volition, habituation, communication/interaction skills, process skills, motor skills and environmental influence on participation.

Reference:

Kiehlhoffer, G., Fan, C., Morley, M., Garnham, M., Heasman, D., Forsyth, K., Wook-Lee, S., Taylor, R. (2010). A psychometric study of the Model of Human Occupation Screening Tool. *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*, 20(2), 63-70. doi:10.1016/S1569-1861(11)70005-5

Title: A factor analytic study of the Model of Human Occupation Screening Tool of hypothesized variables

Authors: Kielhofner, Fogg, Braveman, Forsyth, Kramer, & Duncan

Major Finding: The results of this study confirmed the hypothesis that the MOHOST contains six factors and provides further evidence of the validity of the MOHOST.

Participants: n= 166

- 139 male, 27 female
- Age: 18- 65 years. Mean age: 40.1 years
- Diagnostic Condition: 91 clients had a mental health condition, 59 clients had HIV/AIDS, and 16 clients had a developmental delay.
- Setting: 59 = community transitional living program (USA), 21 = acute inpatient psychiatric setting (USA), 86= high security psychiatric hospital (UK).
- Ethnicity: 113 = Caucasian, 48= African-Americans, 2= Asian, and 3= Other

Method: A total of 9 therapists completed the MOHOST with a total of 166 clients.

Analysis: A series of confirmatory factor analyses (CFA) were conducted using AMOS. A one- dimensional model (construct of occupational participation) was compared to a six-dimensional model based on the six theoretical dimensions of MOHO (volition, habituation, communication/interaction skills, motor skills, process skills, and the environment).

Findings:

- The fit for the six- dimensional model was better than the fit for the one- dimensional model as given by the relative chi-square and delta chi-square statistics.
- The standardized coefficients between the items and the 6 theoretical dimensions also indicate items are well designed to capture each dimension.

Conclusion: The results of this study confirmed the hypothesis that the MOHOST contains six factors and provides further evidence of the validity of the MOHOST. The MOHOST items were constructed to represent different kinds of influences on occupational participation (e.g., the person's motivation, the environment). The present study provides evidence that each of these different kinds of influences are unique.

Implications for future research: A Future research will be needed to examine the stability of subscale scores, the usefulness of subscale scores for explaining or predicting participation, and the clinical utility of using subscale scores to guide treatment planning.

Evidence- based practice implications:

Occupational participation is influenced by a variety of personal and environmental factors.

- Therapists may be able to derive subscale scores by summing ratings for each MOHO dimension. These can be used to show direction of client change and to indicate factors facilitating or restricting participation.

Kielhofner, G., Fogg, L., Braveman, B., Forsyth, K., Kramer, J., & Duncan, E. (2009). A factor analytic study of the Model of Human Occupation Screening Tool of hypothesized values. *Occupational Therapy in Mental Health, 25*, 127-137.

ANEXO N° 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Percepción de las condiciones ambientales del trabajo de los trabajadores de construcción civil y como estas repercuten en su participación en el rol de trabajador en el Centro de Infraestructura Universitaria-UNI, Lima-Perú 2016

Investigadora: Nisa Katherine Huingo Ramirez

Propósito:

En este trabajo de investigación es para optar el grado de licenciatura de Tecnólogo Médico de Terapia Ocupacional. El propósito es conocer la percepción de los trabajadores de construcción civil que trabajan en una microempresa sobre las condiciones ambientales del trabajo y como estas repercuten en su participación en el rol de trabajador y difundir los resultados de la misma con el fin de contribuir a esta área de estudio poco desarrollada en nuestra realidad nacional y sea útil para la planificación de medidas de seguridad y salud en trabajo con un enfoque centrado en la persona con el fin de promover su salud mental y ver al trabajador como agente activo del cambio para una planificación real y coherente de medidas de control y promoción de la salud del trabajador.

Participación

Este estudio pretende conocer su percepción como trabajador sobre las condiciones ambientales, cuyos resultados permitirán proponer mejoras en su actividad laboral y bienestar físico, emocional y/o social. Si usted aprueba su participación en la presente investigación, aportará en el desarrollo de la investigación nacional respecto al sector de construcción civil y salud con la intención que los resultados sean consideradoras por los empleadores y el Ministerio de trabajo. Se le efectuará 2 evaluaciones (MOHOST y WEIS) respecto a la percepción sobre las condiciones ambientales y su participación ocupacional en su rol de trabajador.

Riesgos del Estudio

Este estudio no presenta ningún riesgo para usted, el tiempo para la evaluación ha sido coordinado con la empresa supervisora de la obra por ello no habrá consecuencias con su pago o de cualquier otro índole.

Beneficios del Estudio

Su participación contribuirá a ampliar el conocimiento sobre las condiciones ambientales del trabajo y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de construcción civil.

Al concluir el estudio se publicará los resultados de la evaluación y se presentarán propuestas de modificación sobre las condiciones ambientales

Costos de la participación

La participación en el estudio no tendrá ningún costo ni gasto alguno para usted.

Confidencialidad

Toda la información obtenida en el estudio es completamente confidencial, solamente los miembros del equipo de trabajo conocerán los resultados y la información. De igual manera se le dará un código a cada uno de los participantes, y este código se usará para el análisis, presentación de resultados, publicaciones, entre otros; de manera que su nombre permanecerá en total confidencialidad. Con esto ninguna persona ajena a la investigación podrá conocer los nombres de los participantes.

Requisitos de Participación

Trabajadores de construcción civil que pertenezcan a las siguientes categorías ocupacionales: obrero, oficial y peón.

Debe saber que si usted no desea participar en el estudio, puede retirarse en cualquier momento, sin que esto le ocasione algún perjuicio económico.

Donde conseguir información

Para cualquier consulta, queja o comentario favor comunicarse con Nisa K. Huingo Ramírez al número 964386582 o correo electrónico nisarh_123@hotmail.com donde le atenderé ante cualquier duda e inquietud acerca de la investigación

Declaración Voluntaria

Yo he sido informado del objetivo del estudio, he conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Entiendo que la participación en el estudio es gratuita. He sido informado(a) de la forma de cómo se realizará el estudio. Estoy enterado(a) también que puedo participar o no continuar en el estudio en el momento en el que lo considere necesario, o por alguna razón específica, sin que esto represente que tenga que pagar, o recibir alguna represalia de parte del equipo o de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Por lo anterior, acepto voluntariamente a participar en la investigación de:

“Percepción de las condiciones ambientales del trabajo de los trabajadores obreros de construcción civil y como estas repercuten en su participación en el rol de trabajador en el Centro de Infraestructura Universitaria-UNI, Lima-Perú 2016”.

Nombre del declarante: _____ **DNI:** _____

Dirección: _____ **Fecha:** ____/____/2016

Firma del declarante: _____

Investigadora: _____ **DNI:** _____

Celular: _____ **Teléfono:** _____ **Correo electrónico:** _____

Firma: _____

ANEXO N°7

LISTA DE CHEQUEO DE LOS TRABAJORES



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA
CENTRO DE INFRAESTRUCTURA UNIVERSITARIA

RELACION DE PERSONAL OBRERO LAB N 4 FIM

00

N°	Apellido	Nombre	Apellido	Nombre	DNI	Categoría	Oficio	Lab. N° 4 FIM
1	ABAD ✓	MAURICIO	GAUDENCIO		06839080	OPERARIO	MAESTRO DE OBRA (CARPINTERO)	LAB. N° 4 FIM
2	ALVAREZ	PALOMARES	PABLO	VICTOR	08117467	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
4	APAZA	MECHATO	JOSÉ	MATÍN	44974230	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
5	APOLINARIO	MELGAREJO	ANGEL		08526572	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
9	AROSTE ✓	ZEVALLOS	JOAQUIN		09742956	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
12	BALTAZAR	ALFARO	ISAIAS	CARLOS	45745997	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
14	BEDRIÑANA ✓	MORALES	GERMAN	ISAIAS	09518718	OFICIAL	FIERRERO	LAB. N° 4 FIM
25	COLLAZOS	REYES	YHON	EVER	10740949	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
28	CONTRERAS ✓	PALOMINO	HERNAN		10214751	OPERARIO	ALBAÑIL	LAB. N° 4 FIM
36	ENRIQUE	LAVERIANO	MIGUEL	ANGEL	42640723	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
37	ENRIQUE	PEREZ	GUALBERTO		07091858	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
39	ESCUDERO	RAMOS	ALIPIO		09513975	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
41	FERNANDEZ	HUMALA	JUAN	CARLOS	10152338	OPERARIO	CARPINTERO	LAB. N° 4 FIM
42	FERNANDEZ ✓	SERNA	JOSE	SANTOS	08131386	OPERARIO	CARPINTERO	LAB. N° 4 FIM
44	FLORES ✓	ABRIGO	ROSENDO	ALEJANDRO	80091651	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
45	FLORES	GARCIA	PEDRO		07144064	OPERARIO	FIERRERO	LAB. N° 4 FIM
49	GONZALES ✓	VIDAL	JUAN	MANUEL	44132390	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
55	IDROGO	ASTONITAS	HUGO	CESAR	42141529	OFICIAL	ELECTRICISTA	LAB. N° 4 FIM
57	JANAMPÁ	QUISPE	HECTOR		09600762	OPERARIO	ALBAÑIL	LAB. N° 4 FIM
60	LLANOS	SOTERO	ERNESTO	LEONCIO	08594801	OPERARIO	MECANICO	LAB. N° 4 FIM

72	MEZA	QUISPE	SAMUEL	ANANIAS	09513156	PEÓN	✓	LAB. N° 4 FIM
76	MORENO	RETUERTO	CALIXTO	VICENTE	42873838	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
80	PALOMINO	ARENAS	ALFREDO		08187441	OPERARIO	CARPINTERO	LAB. N° 4 FIM
81	PEREJA	RODRIGUEZ	JUAN	JOSE	42228815	OFICIAL	FERRERO	LAB. N° 4 FIM
88	PITTMAN	ZAMUDIO	MARCELINO		09518517	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
92	QUISPE	CAMPOS	JUAN		10749928	OPERARIO	CARPINTERO	LAB. N° 4 FIM
96	RAMOS	LOPEZ	ALEJANDRO	GREGORIO	09275126	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
99	RIVERA	DAVILA	DAVID	ANDRES	10154276	OFICIAL	CARPINTERO	LAB. N° 4 FIM
102	ROJAS	LIÑAN	FAUSTINO		33246885	OPERARIO	CARPINTERO	LAB. N° 4 FIM
107	RUIZ	MANRIQUE	MARCO	ANTONIO	41778037	OPERARIO	FERRERO	LAB. N° 4 FIM
110	SALVADOR	TOLENTINO	WILBER	LUIS	09793832	PEÓN		LAB. N° 4 FIM
114	SANCHEZ	LINO	JESÚS	PASCUAL	31660676	OPERARIO	CARPINTERO	LAB. N° 4 FIM
120	GILLLEN	RUIZ	JOSE	RENAN	41962020	OPERARIO	TOPOGRAFO	LAB. N° 4 FIM
122	VELASQUEZ	OMONTE	GRIMALDO		06877864	OPERARIO	CARPINTERO	LAB. N° 4 FIM
127	VILLEGAS	SANTIAGO	BALTAZAR		08437336	PEÓN		LAB. N° 4 FIM

ANEXO N° 8

CONSENTIMIENTO PARA PUBLICACIÓN DE FOTOS Y/O VIDEOS

Fecha: 20/12/16

Autorización para tomar fotografías o videos, filmar, grabar o realizar una entrevista

Autorizo a la Bach. Nisa Katherine Huingo Ramirez (Tesisista de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos), para que tomen fotografías, cintas de video y/o grabaciones de sonido de mi persona, o para que realicen una entrevista conmigo y usen dicho material en cualquier forma para cumplir con sus propósitos. Yo doy mi consentimiento para que las fotografías, cintas de video, grabaciones de sonido y/o entrevistas mías puedan ser copiadas, publicadas ya sea en forma impresa o en la World Wide Web/Red Mundial, televisadas o transmitidas con tales propósitos, junto con descripciones e información editorial. Todas las fotografías, cintas de video, grabaciones de sonido, entrevistas, etc., son propiedad de la tesisista.

Centro de Infraestructura Universitaria (CIU-UNI):

Firma

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there were differences in the prevalence of self-reported depression between men and women who had been exposed to violence during childhood and adulthood. Data from the National Longitudinal Study of Adolescent Health (*N = 9,800*) were used to examine the association between exposure to violence and self-reported depression among adolescents. Results showed that exposure to violence during childhood and adulthood was associated with higher rates of self-reported depression. The association between exposure to violence and self-reported depression was stronger for women than for men.

Keywords: violence, depression, gender, adolescence

Exposure to violence has been found to be associated with mental health problems, including depression (Finkelhor & Browne, 1985). Exposure to violence during childhood and adulthood has been found to be associated with higher rates of self-reported depression (Finkelhor & Browne, 1985; Finkelhor et al., 1997; Gelles & Straus, 1988; Johnson et al., 1999; Kessler et al., 1997; Lohr et al., 1996; O'Leary et al., 1996; Runtz et al., 1990; Schell et al., 1998; Shostrom et al., 1998; Spitzer et al., 1998).

Research has also shown that exposure to violence during childhood and adulthood is associated with higher rates of self-reported depression among women than among men (Finkelhor et al., 1997; Johnson et al., 1999; Kessler et al., 1997; Lohr et al., 1996; O'Leary et al., 1996; Runtz et al., 1990; Schell et al., 1998; Shostrom et al., 1998; Spitzer et al., 1998). This finding may be due to the fact that women are more likely than men to report symptoms of depression (Kessler et al., 1997; Lohr et al., 1996; O'Leary et al., 1996; Runtz et al., 1990; Schell et al., 1998; Shostrom et al., 1998; Spitzer et al., 1998).

The purpose of this study was to determine whether there were differences in the prevalence of self-reported depression between men and women who had been exposed to violence during childhood and adulthood. Data from the National Longitudinal Study of Adolescent Health (*N = 9,800*) were used to examine the association between exposure to violence and self-reported depression among adolescents. Results showed that exposure to violence during childhood and adulthood was associated with higher rates of self-reported depression. The association between exposure to violence and self-reported depression was stronger for women than for men.


Encargada de la Obra:

- ING. MARCO CASTILLO FARIAS
- ING. LIZ VANESSA BARRETO LA TORRE

954631406
976368863

Trabajadores obreros:

Abad Mauricio Gaudencio
Alvarez Palomares Pablo Victor
Aparicio Mecharto Jose Martin
Apolinario Melgarejo Angel
Arenete Zavallos Joaquin
Baltazar Alfaro Isaias Carlos
Bediniñana Morales German Isaias
Collozor Reyes Yhon Ezer
Contreras Palominos Herman
Enrique Perez Gualberto
Exudens Ramos Alvin


 David
 for Father
 of the
 year
 1998
 10/10/98

ANEXO N°9

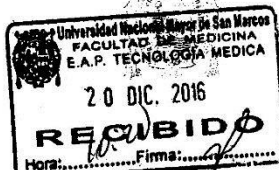
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Valores finales
Percepción de las condiciones ambientales del trabajo	La interpretación y valoración de las condiciones del trabajo como el espacio físico, el contacto y apoyo social, las demandas temporales, los objetos utilizados y las funciones diarias del trabajador, etc. donde la resultante será la satisfacción o insatisfacción laboral que genera las características generales de las condiciones del trabajo al trabajador.	Medición de condiciones ambientales a través de ítems de la Escala de Impacto Ambiental para el trabajo "WEIS"	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cualidades sensoriales ambientales 2. Arquitectura/disposición física del ambiente 3. Propiedades de los objetos 4. Lugares complementarios 5. Demandas de tiempo 6. Demandas de las tareas 7. Atracción por las tareas laborales 8. Horario de trabajo 9. Interacción entre compañeros de trabajo 10. Pertenencia a un grupo de trabajo 11. Interacción con el supervisor 12. Estándares del rol laboral 13. Estilo del rol laboral 14. Interacción con otros 15. Gratificaciones 16. Ambiente: Clima/Humor 17. Significado o sentido de los objetos o productos 	<p>4=Apoyo sustancial</p> <p>3= Apoyo</p> <p>2= Interfiere</p> <p>1=Interferencia sustancial</p> <p>N/A= No aplicable</p>	Ordinal	<p>4=Este factor ambiental apoya sustancialmente, la satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social de él o ella.</p> <p>3=Este factor ambiental de alguna forma apoya el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social de él/ella.</p> <p>2=Este factor ambiental interfiere con el desempeño, satisfacción y el bienestar físico/emocional/social.</p> <p>1=Este factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, satisfacción laboral, y el bienestar físico/emocional/social.</p> <p>N/A=No hay información suficiente para puntuar el ítem o el ítem no es aplicable para la situación de empleo particular del cliente.</p>

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Valores finales
Participación en el rol de trabajador	Interacción armoniosa entre componentes intrínsecos (volición, habituación y capacidad de desempeño) y extrínsecos (ambiente social y físico) de la persona.	Medición de la participación ocupacional a través de los componentes de la persona definidos según el Modelo de Ocupación Humana, a través del instrumento Perfil Ocupacional Inicial del Modelo de Ocupación Humana (MOHOST).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Volición (o motivación por la ocupación), 2. Habituación (o patrón de ocupación), 3. Habilidades de comunicación e interacción, 4. Habilidades de procesamiento 5. Habilidades motoras 6. Ambiente. 	<p>F= Facilita la participación ocupacional</p> <p>P= Permite la participación ocupacional</p> <p>R= Restringe la participación ocupacional</p> <p>I= Interfiere la participación ocupacional</p> <p>N/A= No aplicable</p>	Ordinal	<p>F = Facilita la participación ocupacional (Desempeño competente que apoya el funcionamiento ocupacional y lleva a resultados positivos).</p> <p>P = Permite la participación ocupacional (Desempeño que generalmente apoya el funcionamiento ocupacional y algunas veces lleva a resultados inciertos).</p> <p>R = Restringe la participación ocupacional (Desempeño inefectivo que interfiere con el funcionamiento ocupacional y lleva a resultados no deseados).</p> <p>I = Inhibe la participación ocupacional (Desempeño deficitario que impide el funcionamiento ocupacional)</p> <p>N/A=No hay información suficiente para puntuar el ítem o el ítem no es aplicable para la situación de empleo particular del cliente.</p>


ANEXO N° 9

APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION EN LA UNMSM



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú DECANATO DE AMÉRICA)
FACULTAD DE MEDICINA

Año de la Consolidación del Mar de Grau



20 DIC. 2016

RECIBIDO

Hora: Firma:

Lima, 12 de diciembre de 2016

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 2687-D-FM-2016

Visto el Expediente N° 23012-FM-2016 de fecha 7 de diciembre de 2016 de la Unidad de Trámite Documentario y Archivo de la Facultad de Medicina, sobre aprobación de Proyectos de Tesis.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Decanato N° 1569-D-FM-2013 ratificada con Resolución Rectoral N° 01717-R-2016 de fecha 19 de abril de 2016, se aprueba el Reglamento para la Elaboración de Tesis para optar el Título Profesional en las Escuelas Académico Profesionales de la Facultad de Medicina, que en su Capítulo I. Introducción, Art. 2: establece que: "La tesis debe ser un trabajo inédito de aporte original, por la cual se espera que los estudiantes adquieran destrezas y conocimientos que los habiliten para utilizar la investigación como un instrumento de cambio, cualquiera sea el campo del desempeño" así mismo, en su Capítulo VI: Del Asesoramiento de la tesis: Art. 28 establece que: "La Dirección de la EAP con la opinión favorable del Comité de Investigación, solicitará a la Dirección Académica la Resolución Decanal respectiva para proceder a su ejecución";

Que, mediante Oficios N° 2471-2472-2486/FM-EAPTM/2016, el Director de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, informa que los Proyectos de Tesis que figuran en la propuesta, cuentan con opinión favorable de la Comisión de Investigación de la citada Escuela para su ejecución, y;

Estando a lo establecido por el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220;

SE RESUELVE:

1º Aprobar los Proyectos de Tesis, según detalle:

<p>Estudiante: Nisa Katherine Huingo Ramirez Cód. 11010400 E.P. Tecnología Médica Área: Terapia Ocupacional</p>	<p>Título del Proyecto de Tesis:</p> <p style="text-align: center;">"PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Y CÓMO ESTAS REPERCUTEN EN SU PARTICIPACIÓN EN EL ROL DE TRABAJADOR EN EL CENTRO DE INFRAESTRUCTURA UNIVERSITARIA-UNI, LIMA-PERÚ 2016"</p>
<p>Asesora: Lic. Paula Martha Veliz Terry Código Docente: 073393</p>	
<p>Estudiante: Victoria Isabel Hilda Nuñez Huertas Cód. 10010524 E.P. Tecnología Médica Área: Terapia Ocupacional</p>	<p>Título del Proyecto de Tesis:</p> <p style="text-align: center;">"AMBIENTE LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN DE LA ONG SOCIOS EN SALUD SUCURSAL PERÚ, 2016"</p>
<p>Asesora: Lic. Mirtha Felicia Sánchez Casas Código Docente: 090441</p>	

//~

Av. Grau 755 - Lima 1. Apartado Postal 529 - Lima 100 - Perú Telf: (511) 3283229 - (511) 3283238
Web: www.medicina.unmsm.edu.pe

ANEXO N°10

APROBACIÓN DE LA SOLICITUD DE PERMISO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS EN LA OBRA SUPERVISADA POR CIU UNI

SOLICITUD

Solicito permiso para ejecutar proyecto de investigación en la obra "Modernización del laboratorio de mecánica (Lab. N°4) de la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de Ingeniería"

Centro de Infraestructura Universitario (CIU).


Presente.

Es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar mi cordial saludo para manifestarle lo siguiente:

Siendo bachiller de la E.A.P. de Tecnología Médica de la especialidad de Terapia Ocupacional de la UNMSM, solicito el permiso correspondiente para realizar el proyecto de investigación "Percepción de las condiciones ambientales del trabajo de los trabajadores obreros de construcción civil y cómo estas repercuten en su participación en el rol de trabajador en el Centro de Infraestructura Universitario-UNI, Lima-Perú"

Anticipadamente le agradezco su gentil cooperación y participación en mi proyecto de investigación, sin otro en particular me despido de usted.

Atentamente,



NISA KATHERINE HUINGO RAMIREZ
DNI: 71686863
Bachiller de Tecnología Médica-Terapia Ocupacional

Código: 1010400
UNMSM

V.B.
22/11/16
ACEPTADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
CENTRO DE INFRAESTRUCTURA UNIVERSITARIA
TRAMITE DOCUMENTARIO
22 NOV 2016
J2:18

ANEXO N°11

FOTOGRAFÍAS



Información pública en el frontis de la obra



Obra en ejecución (Mes diciembre)

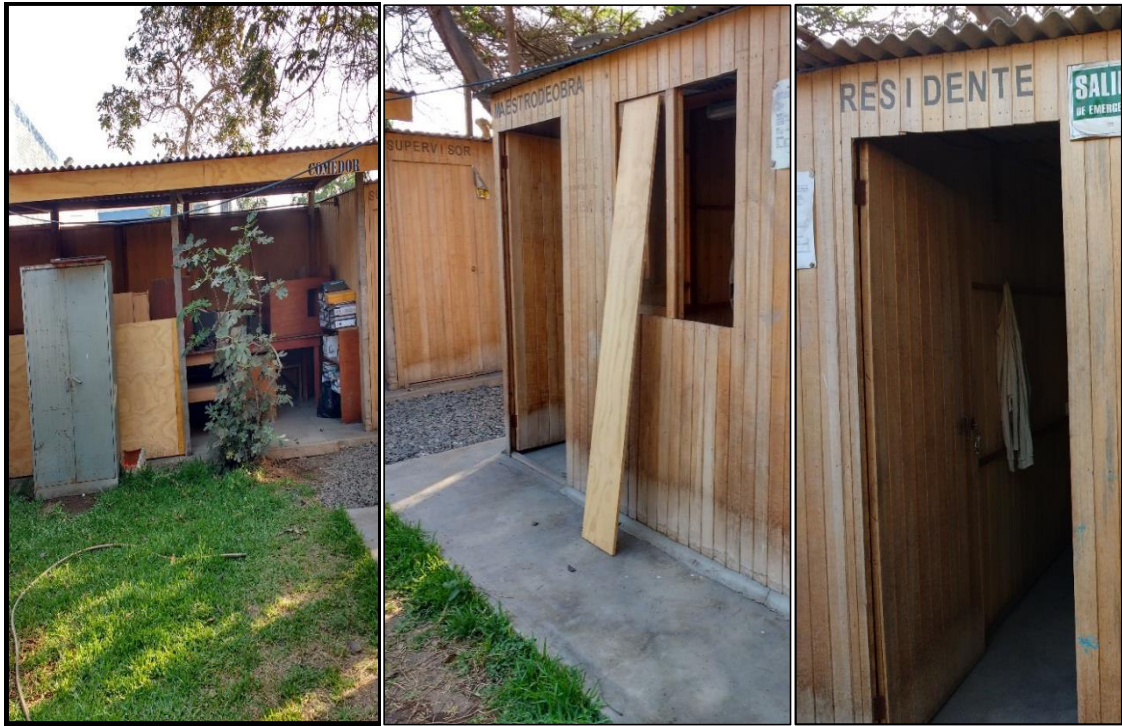


Ingeniera supervisora y residente de la obra “Facultad de Metalúrgica”









Ambientes de la obra: Comedor, oficina de supervisor, oficina del maestro de obra y oficina del residente.

ANEXO N°12

GRÁFICOS

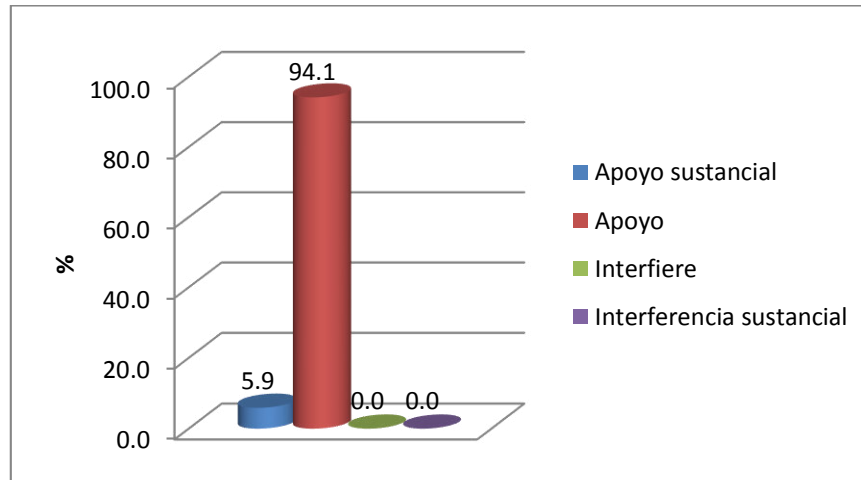


Gráfico 1.- Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según la dimensión física y social de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI

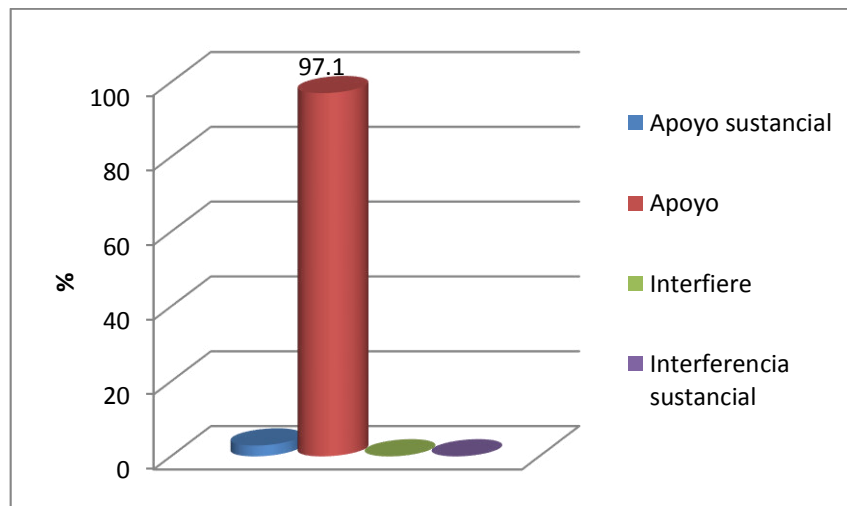


Gráfico 2.- Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según la dimensión física de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI

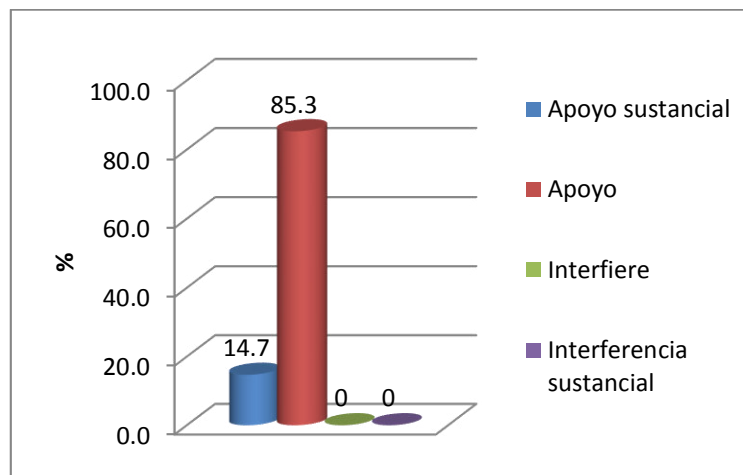


Gráfico 3.- Percepción de las condiciones ambientales del trabajo según la dimensión social de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI

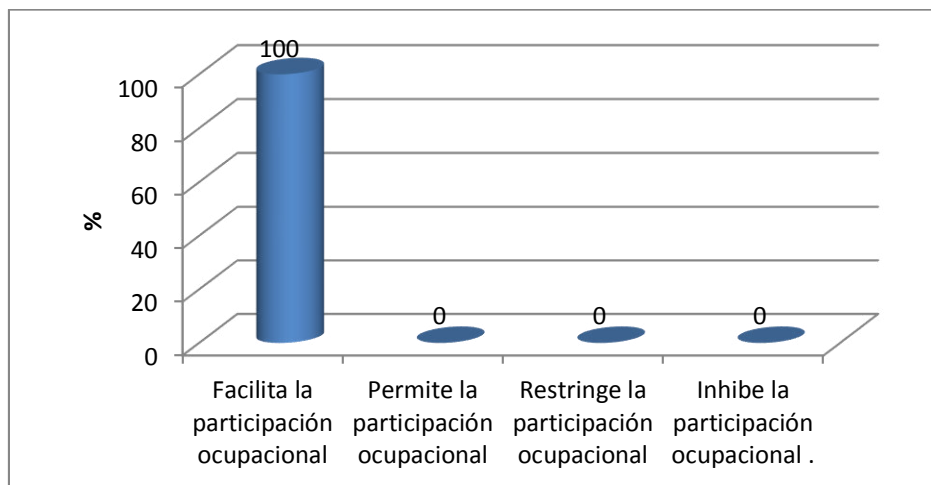


Gráfico 4.- Participación ocupacional en el rol del trabajador de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI

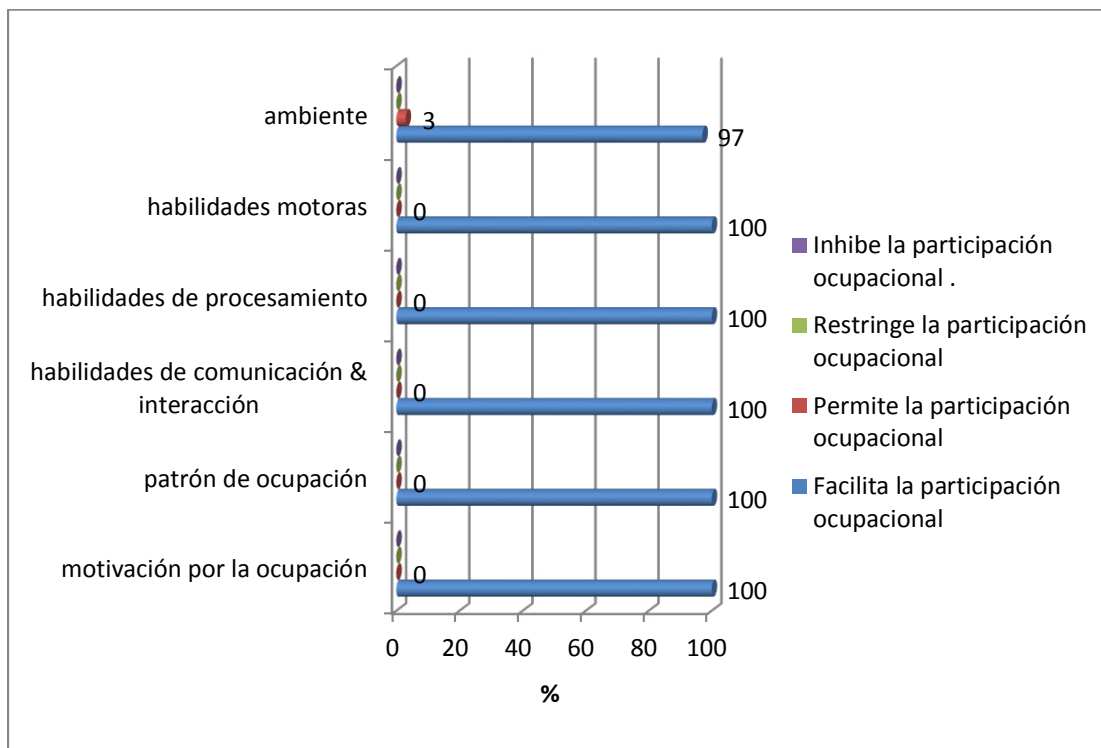


Gráfico 4.- Secciones evaluadas de la participación ocupacional en el rol del trabajador de los trabajadores de construcción civil del Centro de Infraestructura Universitaria-UNI